

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 07-06-2017

**Mødedato** Onsdag d. 07. juni 2017 kl. 13:00

**Mødested** Udvalgslokalet, Dieselvej 6

**Mødedeltagere** Mette Balsby (Fravær), Yrsa Mastrup, Knud Erik Langhoff, Hanne Dam, Michael Jensen, Trille Camilla Nikolajsen, Lis Ravn Ebbesen

## Indholdsfortegnelse

Tilbage melding på midler fra Integrationspuljen - Kulturspil om ligheder og forskelle.....	3
Status på integrationsområdet, juni 2017.....	4
Status på Skovparken - juni 2017.....	8
Status på indsatserne under handleplanen for integration.....	11
Projekt barsel, børn og beskæftigelse.....	12
Kompetenceudvikling i interkulturel forståelse.....	14
Opfølgning på uddeling af mangfoldigheds- og integrationspriser 2017.....	17
Redegørelse om håndværkeruddannelse til flygtninge/indvandrere.....	18
Status på "Lokal vækst med social bundlinje" pr. 30. april 2017.....	20
Status på arbejdsmarkedsområdet, juni 2017.....	23
Budget 2018 - tidsplan.....	26
Godkendelse af budgetbidrag 2018-2021 for Arbejdsmarkedsudvalget.....	27
Evalueringsrapport af Det Hjertelige Jobcenter - 2017.....	29
Kolding Kommunes bidrag til Beskæftigelsesministerens indsats for regelforenkling.....	32
Kultur i arbejdet i Kolding.....	35
Projekt "Flere skal med i Kolding".....	38
Psykologhjælp til unge.....	40
Nytteindsats, status på Designprocessen 2.....	42
Orientering fra forvaltningen.....	46
Orientering fra formanden.....	47
Deltagelse i aktiviteter - juni.....	48
Temadrøftelse: Introduktion til Fabriksvej.....	49

# **Punkt 1: Tilbage melding på midler fra Integrationspuljen - Kulturspil om ligheder og forskelle**

15/20095

## **Resumé**

Der er den 13. oktober 2016 indgået ansøgning til integrationspuljen fra D-sign Tegnestuen om midler til at udvikle et kulturforståelsesspil ”Ligheder og forskelle”. Spillet retter sig mod Sprogskoler, uddannelsesinstitutioner, folkeskoler og virksomheder.

Ansøgningen blev behandlet og godkendt på Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 2. november 2016.

I forbindelse med det er D-Sign Tegnestuen inviteret til en evaluering af projektet.

D-Sign Tegnestuen vil, udover at medbringe spillet på mødet, også give en mundtlig evaluering af projektet.

## **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

## **Forslag**

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at evalueringen tages til efterretning.

## **Sagsfremstilling**

Der er den 13. oktober 2016 indgået ansøgning til integrationspuljen fra D-sign Tegnestuen om midler til at udvikle et kulturforståelsesspil ”Ligheder og forskelle” Spillet retter sig mod Sprogskoler, uddannelsesinstitutioner, folkeskoler og virksomheder.

Ansøgningen blev behandlet og godkendt på Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 2. november 2016.

I forbindelse med det er D-Sign Tegnestuen inviteret til en evaluering af projektet. Udover at præsentere spillet på mødet, vil der også blive givet en mundtlig evaluering af projektet i forhold til:

1. Hvad har test af spillet vist i.f.t. at skabe dialog og forståelse for forskellige kulturer?
2. Har spillet øget flygtninges mulighed for at indgå på det danske arbejdsmarked/uddannelsessystemet?
3. Hvem har været involveret i spillets udvikling?

### *Om bevillingen til D-sign Tegnestuen*

Spillet 'Ligheder & Forskelle' skal på en humoristisk måde skabe baggrund for en fælles forståelse for kulturelle ligheder og forskelle mellem etniske danskere og andre etniciteter. Desuden skal det øge flygtningenes muligheder for at forstå både skrevne og uskrevne regler i det danske samfund.

Midlerne er brugt til at udvikle og producere 200 spil, som vil blive doneret til sprogskolerne, uddannelsesinstitutioner, folkeskoler og virksomheder.

I oplægget vil følgende emner indgå:

4. Har spillet skabt en gensidig dialog og forståelse for de værdier, som de forskellige kulturer rummer?
5. Har spillet øget flygtninges mulighed for at indgå på det danske arbejdsmarked?
6. Hvor mange sprogskolernes elever, frivillige og undervisere blev der involveret som sparringspartnere i færdigudvikling af spillet?
7. Har flygtninge, undervisere og frivillige fået indblik i, hvordan en designproces forløber?
8. Blev der, gennem designerprocessen, skabt en større forståelse for Koldings motto 'Vi designer livet'?

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

## Punkt 2: Status på integrationsområdet, juni 2017

13/8530

### Resumé

Ledelsesinformation for integrationsområdet viser en status på antallet af borgere omfattet af integrationsloven, en status på boligtilbud til flygtninge samt en oversigt over anvendte aktiveringstilbud i form af danskuddannelse m.v.

Forvaltningen udarbejder månedsvis ledelsesinformation for integrationsområdet til Arbejdsmarkedsudvalget, der viser:

#### Del 1

Del 1 viser et overblik over antallet af nye borgere i Kolding Kommune samt et overblik over den arbejdskraft, som er kommet med det ekstraordinære antal flygtninge. Derudover viser del 1, hvor mange personer, der deltager i IGU-forløb.

#### Del 2

Del 2 viser en opfølgning på tilbud om boligplacering til flygtninge samt en status på antallet af kursister på Sprogskolen Kolding fordelt på skolens forskellige kursustilbud.

#### Del 3

Del 3 viser en status på de væsentligste persongrupper i integrationsindsatsen. Der henvises til det vedlagte bilag for en gennemgang af tabeller og figurer nævnt i beskrivelsen af del 3.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

#### Del 1 – nøgletal for arbejdskraft og beskæftigelse

Tabel 1: Tilgang af personer omfattet af integrationsprogram

Antal nytilkomne flygtninge og personer i alt			
Tilgang	Flygtninge	Familiesammenførte	I alt
1. halvår 2015	87	39	126
2. halvår 2015	73	61	133
<b>I alt 2015</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>260</b>
1. halvår 2016	90	34	124
2. halvår 2016	40	1	41
<b>I alt 2016</b>	<b>130</b>	<b>35</b>	<b>165</b>
1. kvartal 2017	28	19	47
April	1	0	1
<b>Personer i alt</b>	<b>Ydelsesmodtagere</b>	<b>Selvforsørgere</b>	
Personer i integrationsprogram	346	160	506

Tabel 2: Uddannelsesniveau for personer omfattet af integrationsprogram

Uddannelsesniveau	Antal	Andel
Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser)	3	1%
Erhvervsuddannelser	22	5%
Folkeskole (9./10. klasse)	141	34%
Gymnasium, HF, HTX, HH	96	23%
Kort videregående uddannelse	27	7%
Mellemlang videregående uddannelse	58	14%
Lang videregående uddannelse	21	5%
Ingen uddannelse	47	11%
<b>I alt</b>	<b>415</b>	<b>100%</b>

**Note:** Uddannelsesniveauet er fastlagt efter uddannelsessystemet i oprindelseslandet. En persons højeste uddannelsesniveau fremgår af oversigten. Der arbejdes videre med en præcisering af de konkrete uddannelser under uddannelsesniveauer.

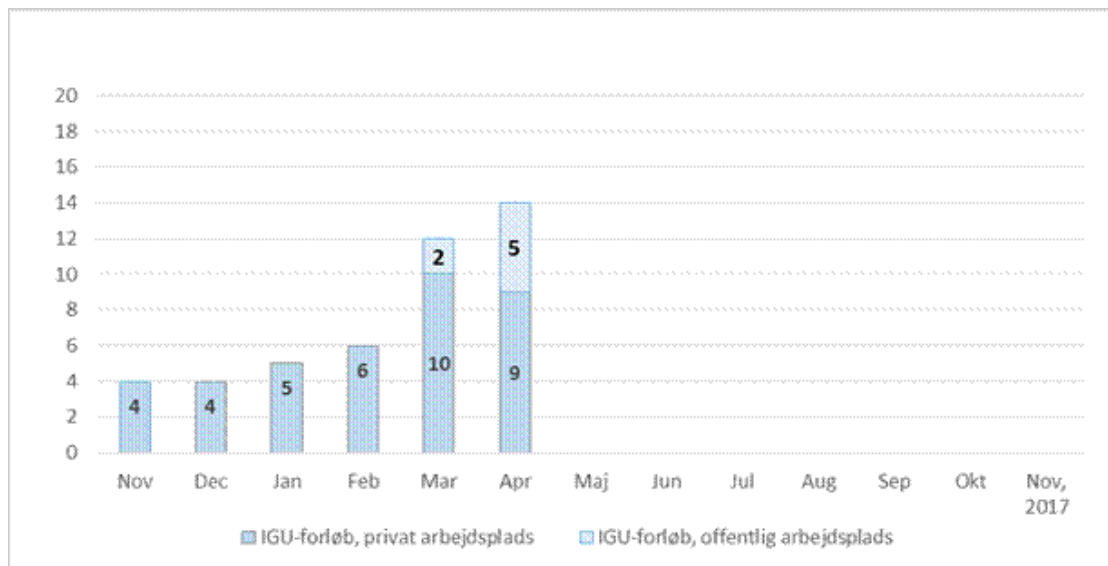
Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af integrationsprogram

Branchepakke	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	49	17%
Lager og Logistik	28	10%
Hotel, restauration, køkken og kantine	80	27%
Service og rengøring	45	15%
Detail	72	25%
Skovbrug, gartneri og minkavl	18	6%
<b>I alt</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>

Tabel 4: Antal personer, som er overgået til arbejde eller uddannelse fordelt efter varighed af integrationsindsats, marts

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt - marts	Sen. 12 mån.
Arbejde	0	0	2	0	2	27
Uddannelse	1	3	1	0	5	41
<b>I alt</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>68</b>

Figur 1: Antal personer, som deltager i IGU-forløb i Kolding Kommune, år til dato



## Del 2 – boligtilbud, danskopkvalificering og Sprogskole Kolding

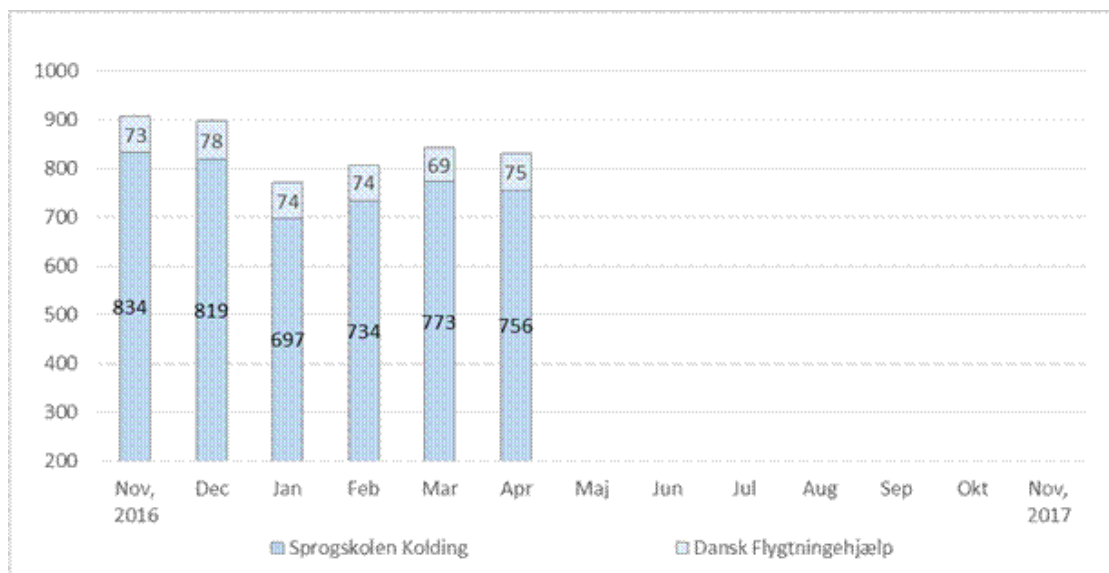
Tabel 5: Oversigt over anvendt boligkapacitet til midlertidig boligplacering til flygtninge samt ejerforhold for boligerne, ultimo april

Midlertidige boliger	Tom	Beboet	I alt	Boligtype
Basagervej, Kolding	2	0	2	Boligforening
Havesanger, Kolding	1	0	1	Boligforening
Sjølundsgade 28, Sjølund	2	3	5	Kommunal
Kongensgade, Christiansfeld	3	0	3	Boligforening
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	

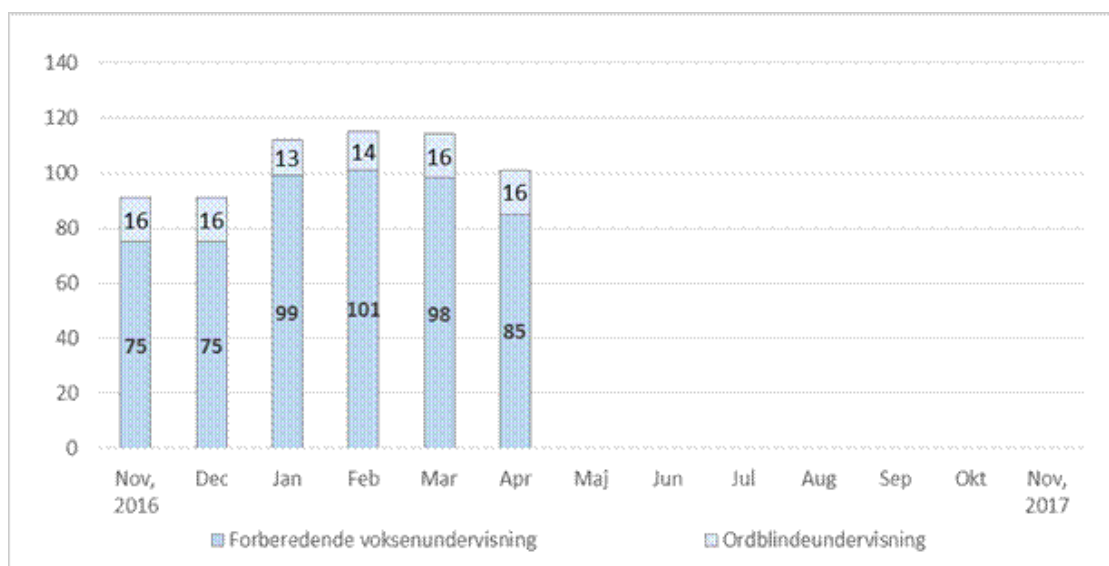
Tabel 6: Oversigt over anvendt boligkapacitet til permanent boligplacering til flygtninge, ultimo april

Permanente boliger	Tom	Beboet	I alt
Hoppesvej 112	0	4	4
Mejerivej 2	3	3	6
<b>I alt</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

Figur 2: Antal personer, som deltager i danskundervisning på Sprogskolen Kolding eller danskuddannelse ved "Job og Sprog – Dansk Flygtningehjælp"



Figur 3: Antal personer, som deltager i forberedende voksenundervisning eller ordblindeundervisning på Sprogskolen Kolding



### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet, juni 2017.pdf

## **Punkt 3: Status på Skovparken - juni 2017**

16/2825

### **Resumé**

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 7. december 2016 besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, at der skulle udarbejdes en evaluering af indsatsen i Skovparken i juni 2017.

Tallene viser, at der i 2016 kom i alt 8,7 helårspersoner i selvforsørgelse. Måltallet for 2016 var 18 helårspersoner, og målet er derfor ikke nået. Det betyder, at de resterende 9 helårspersoner skal overføres til 2017.

Tallene for 1. kvartal 2017 viser en fremgang i antallet af borgerne i selvforsørgelse, idet 9,5 helårspersoner personer er kommet i selvforsørgelse (arbejde eller uddannelse).

Såfremt det antages, at samme resultater kan opnås i resten af 2017 svarer det 38 helårspersoner i selvforsørgelse i 2017. Dermed vil Skovparken have nået og overgået målet om antal i selvforsørgelse i 2017 samt indhentet efterslæbet for 2016.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender evalueringen.

### **Sagsfremstilling**

På mødet den 7. december 2016 besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, at der skulle udarbejdes en evaluering af indsatsen i Skovparken i juni 2017.

#### *Baggrund*

Evalueringen er en opfølgning på den opskalering af indsatsen i Skovparken, som blev drøftet og besluttet af Arbejdsmarkedsudvalget i juni 2015, og som blev påbegyndt 1. januar 2016.

Opskaleringen indeholdt en øget mentorindsats for kontanthjælpsmodtagerne i de udsatte boligområder, en udvidelse af medarbejderstaben fra 5 til 12 sagsbehandlere samt udvidelse fra ét til tre lokaler. Indsatsen skulle samtidig inddrage både jobparate og de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. 80 procent af målgruppen er aktivitetsparate.

Modellen med den øgede mentorindsats blev valgt pga. de hidtidige gode erfaringer med en mere helhedsorienteret indsats, hvor sagsbehandlerne havde flere roller ift borgerne. Sagsbehandlernes dobbelte rolle, en mindre sagsstamme pr. sagsbehandler og dermed en tættere relation til borgeren skulle medvirke til, at borgerne kom hurtigere ud på arbejdsmarkedet.

Indsatsen i Skovparken for de ca. 300 kontanthjælpsmodtagere skulle forventelig give effekt i form af 18 borgere ekstra i selvforsørgelse årligt, hvilket skulle give en nettobesparelse på ca. 2. mio. kroner årligt. Det var samtidig forventet, at økonomien i Skovparken ville være udgiftsneutral fra 2016 og frem.

En status på indsatsen i december 2016 viste, at målet om 18 helårs personer i selvforsørgelse ikke var opnået. 9 personer var på statutidspunktet i selvforsørgelse, hvilket betød, at der skulle ske en overførsel af de resterende 9 helårspersoner til året efter, således at der i 2017 skulle komme 27 helårs personer i selvforsørgelse.

#### *Målgrupper og indsatser i Skovparken*

Generelt er målgruppen i Skovparken kendetegnet ved at have en lang række barrierer og udfordringer ift målet om at få fodfæste på arbejdsmarkedet/komme i selvforsørgelse.

Målgruppen er delt op i 3 indsatsgrupper; Jobparate kontanthjælpsmodtagere og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med hhv. socialt fokus og integrationsfokus.

For de jobparate er udfordringerne typisk svingende motivation, lav arbejdsmarkedsidentitet, sprogligt udfordret, mange år på kontanthjælp, muligt misbrug og ingen uddannelse.

For de aktivitetsparate er de typiske barrierer manglende motivation og jobidentitet, uhensigtsmæssig sygdomsforståelse, misbrug, psykisk udfordret, sprogligt og kulturelt udfordret, manglende uddannelse, mange år på kontanthjælp og manglende eller ingen arbejds erfaring.

For at få afklaret de mange barrierer hos borgerne og dermed få dem tættere på arbejdsmarkedet og videre i selvforsørgelse, er indsatserne designet således, at der arbejdes systematisk, intensivt og helhedsorienteret med borgerne gennem hele deres forløb.

Indsatsen i Skovparken består af:

- *Kombineret sagsbehandler/mentorrolle (aktivitetsparate)*
- *Kombineret sagsbehandler/jobkonsulentrolle (jobparate)*
- *Indsatspakker* – systematiseret efter indsatsgrupperne og sammensat efter borgernes individuelle behov samt delpakker med tværfaglige tilbud
- *Handleplaner* – en individuel plan, der udarbejdes i samarbejde med borgeren ved jobsamtaler eller mentorsamtaler

*Status på indsatsen i Skovparken juni 2017*

Tallene viser, at der i 2016 kom i alt 8,7 helårspersoner i selvforsørgelse. Måltallet for 2016 var 18 helårspersoner, og målet er derfor ikke nået. Det betyder, at de resterende 9 helårspersoner skal overføres til 2017.

Tallene for 1. kvartal 2017 viser en fremgang i antallet af borgerne i selvforsørgelse, idet 9,5 helårspersoner er kommet i selvforsørgelse (arbejde eller uddannelse). Såfremt det antages, at samme resultater kan opnås i resten af 2017 svarer det 38 helårspersoner i selvforsørgelse i 2017. Dermed vil Skovparken have nået og overgået målet om antal i selvforsørgelse i 2017 samt indhentet efterslæbet for 2016.

Erfaringerne med brug af indsatserne er positive og viser følgende:

*Den kombinerede sagsbehandler/mentorrolle:*

- medvirker til at skabe tæt relation mellem sagsbehandler og borger – og dermed fastholde borgeren i de udviklingsmål, der er aftalt.
- giver sagsbehandler mulighed for at afholde møder med borgeren andre steder end jobcentret, og banke på døren, hvis en borger udebliver fra en samtale – det skaber fleksibilitet og stabilitet i borgerens forløb.

Der skal fortsat være stor opmærksomhed på, at sagsbehandlerne er helt tydelige overfor borgerne ift. hvilken rolle der tales ud fra (mentor eller myndighed).

*Indsatspakkerne:*

- er et brugbart og konstruktivt redskab i sagsbehandlerens daglige arbejde og skaber overblik – også for borgerne.
- gør det nemmere og mere overskueligt at tilrettelægge og igangsætte de rigtige forløb/indsatser.

Der er behov for, at indsatspakkerne implementeres i endnu større grad fremadrettet i det daglige arbejde, og dermed skaber et større antal individuelt sammensatte forløb.

*Handleplanerne ("min plan")*

- Skaber overblik for både sagsbehandler og borger, og sikrer enighed om målet, hvad der iværksættes, og hvordan målet opnås.
- Fungerer som en bindende kontrakt mellem borger og sagsbehandler. Alle aktiviteter og indsatser skrives ind i handleplanen og revurderes løbende.
- Medvirker til at borgeren selv tager ejerskab. Borgeren skal selv sikre, at handleplanen er realistisk ift. de opstillede mål. Handleplanen er borgerens eget projekt, som sagsbehandler understøtter.

For de jobparate har den kombinerede sagsbehandler/jobkonsulentrolle betydet, at der er en tydelig sammenhæng mellem de tværfaglige tiltag og den virksomhedsvendte indsats. Der er også en blød og let overgang for de borgere, der matches fra aktivitetsparat til jobparathed – i kraft af det tætte samarbejde mellem sagsbehandlerne ude i Skovparken. Det foregår typisk ved en række overleveringsmøder med sagsbehandlere og borgeren.

Jobbussen kører to gange i ugen, og er et tilbud til alle borgere. Der køres fast tirsdage til forskellige steder i kommunen. Om torsdagen er jobcentret på biblioteket, hvor borgerne kan komme uden forudbestilling af tid. Borgerne kan se nærmere tidspunkter på facebook siden ”stig på”.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

## **Punkt 4: Status på indsatserne under handleplanen for integration**

16/14596

### **Resumé**

I november 2016 vedtog Arbejdsmarkedsudvalget handleplanen ”Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse”.

Handleplanen er en 6-punktsplan, som indeholder følgende:

- Asylfasen skal bruges til kompetenceafdækning og udarbejdelse af cv
- Tidlig jobdebut i brancher med mangel på arbejdskraft
- Dansk lærer man i hverdagen
- Fokus på arbejdspladskultur
- De unge skal i uddannelse
- Øge deltagelsen i civilsamfundet.

På mødet vil der blive holdt et oplæg med bl.a. en status på Talentmanager, social inklusion, branchepakker og kulturprojektet med Aperia Global.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter status på indsatserne.

### **Sagsfremstilling**

I november 2016 vedtog Arbejdsmarkedsudvalget handleplanen ”Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse”. Formålet med handleplanen er at øge beskæftigelsen og den kulturelle integration blandt flygtninge i den 3-årige integrationsperiode.

Handleplanen er en 6-punktplan, som indeholder følgende:

- Asylfasen skal bruges til kompetenceafdækning og udarbejdelse af cv
- Tidlig jobdebut i brancher med mangel på arbejdskraft
- Dansk lærer man i hverdagen
- Fokus på arbejdspladskultur
- De unge skal i uddannelse
- Øge deltagelsen i civilsamfundet.

Handleplanen ligger i forlængelse af Kolding Kommunes Integrationspolitik og dækker årene 2017 – 2019. Den tre-årige periode giver mulighed for hurtigere at kunne revidere de alt efter tendenser og udvikling inden for området.

På mødet vil der blive holdt et oplæg med bl.a. en status på Talentmanager, social inklusion, branchepakker og kulturprojektet med Aperia.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

## **Punkt 5: Projekt barsel, børn og beskæftigelse**

17/7402

### **Resumé**

På baggrund af en henvendelse fra Lis Ravn Ebbesen besluttede Arbejdsmarkedsudvalget den 5. april 2017, at Forvaltningen i samarbejde med Dansk Flygtningehjælps regionskonsulent og formanden for Frivillighuset, skulle udarbejde et forslag til et projekt, som har til formål at mindske isolationen blandt integrationsborgere på barsel.

Projektet er tænkt som et frivilligt projekt, og møderne skal afholdes i Frivillighusets lokaler. Ideen med at forankre projektet i Frivillighuset er at skabe nogle mere uformelle rammer. Desuden vil en forankring i Frivillighuset øge mulighederne for, at kvinderne kommer i kontakt med kontaktfamilier og andre frivillige, som har deres daglige gang i frivillighuset.

For at sikre fokus på både job- og sprogdelen vil der fast være tilknyttet 1 jobkonsulent og/eller en sproglærer.

Projektet har været drøftet på et bestyrelsesmøde i Frivillighuset den 26. april 2017, og bestyrelsen har besluttet, at de støtter op omkring projektet og gerne vil lægge lokaler til.

Formanden for frivillighuset har desuden oplyst, at der p.t. er 2 frivillige, som har udtrykt interesse for at indgå i projektet.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at projektet igangsættes, og

at projektet støttes af integrationspuljen med 15.000 kr.

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af en henvendelse fra Lis Ravn Ebbesen besluttede Arbejdsmarkedsudvalget den 5. april 2017, at Forvaltningen i samarbejde med Dansk Flygtningehjælps regionskonsulent og formanden for Frivillighuset, skulle udarbejde et forslag til et projekt, som har til formål at mindske isolationen blandt integrationsborgere på barsel.

Projektet er tænkt som et frivilligt projekt, og møderne skal afholdes i Frivillighusets lokaler. Ideen med at forankre projektet i Frivillighuset er at skabe nogle mere uformelle rammer. Desuden vil en forankring i Frivillighuset øge mulighederne for, at kvinderne kommer i kontakt med kontaktfamilier og andre frivillige, som har deres daglige gang i frivillighuset.

For at sikre fokus på både job- og sprogdelen vil der fast være tilknyttet 1 jobkonsulent og/eller en sproglærer.

Projektet har været drøftet på et bestyrelsesmøde i Frivillighuset den 26. april 2017, og bestyrelsen har besluttet, at de støtter op omkring projektet og gerne vil lægge lokaler til.

Formanden for frivillighuset har desuden oplyst, at der p.t. er 2 frivillige, som har udtrykt interesse for at indgå i projektet.

### *Målgruppen*

- Den primære målgruppe er 20 kvinder, som pt. er på barselsorlov, hvor en sproglig indsats og et netværk med andre kvinder kan bidrage til at vedligeholde danskundskaber (frivilligt at deltage)

Herudover kan tilbuddet mere bredt tilbydes til:

- Gravide, hvor graviditeten opleves som en hindring i forhold til at være aktiv på arbejdsmarkedet.

- Kvinder, der har afsluttet deres barsel og skal have et nyt hverdagsliv til at harmonere med danskundervisning og beskæftigelse.

Målgruppen kan derfor blive en blanding af borgere, som deltager frivilligt og borgere, der deltager som et led i det tilbud, de skal have i henhold til deres integrationskontrakt.

### *Indholdet*

Der skal afholdes en sammenkomst hver uge, hvor der fast vil være tilknyttet en jobkonsulent og/eller en danskunderviser, således at der sikres fokus på beskæftigelse og sprogkunderskaber.

Deltagerne identificeres af Kolding Kommune og vil blive opfordret til at deltage. Planlægning, koordinering og afvikling af den indholdsmæssige del varetages af Kolding Kommunes medarbejdere i et tæt samarbejde med de frivillige fra Frivillighuset.

Via oplæg, samtaler, udflugter m.v. skal projektet give kommende mødre og mødre, der står mellem to kulturer redskaber og handlemuligheder i.f.t. at mestre en hverdag med både børn og arbejde.

Der er tale om et helt nyt projekt, som ikke findes i forvejen.

### *Økonomi*

Det foreslås at bevilge 15.000 kr. fra integrationspuljen til at understøtte de frivillige i at afvikle de forskellige aktiviteter.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Projektbeskrivelse - barsel, børn og beskæftigelse.pdf

## Punkt 6: Kompetenceudvikling i interkulturel forståelse

16/11917

### Resumé

Med det formål at afprøve nye veje i integrationsindsatsen afviklede Jobcenter Kolding og Aperian Global i foråret 2016 et pilotprojekt, med fokus på kulturforståelse i flygtninge- og integrationsindsatsen.

Formålet var at afprøve nye metoder, som i højere grad skal sikre, at virksomheder hurtigt får den arbejdskraft, de efterspørger - også når det gælder ledige flygtninge.

Helt overordnet set var formålet at finde metoder, som kan bane vejen for at flere flygtninge, trods ingen eller få dansk sprogkundskaber, får fodfæste på det danske arbejdsmarked. Det kan ske, fordi de er i stand til at forstå kulturen, forstå både de skrevne og de uskrevne regler og dermed er i stand til at knække kulturelle koder.

#### *Evaluering og forskning*

Evalueringen af pilotprojektet viser overordnet set, at der er et potentiale i at arbejde med kulturforståelse i flygtninge- og integrationsindsatsen. En nærmere beskrivelse af de tre workshops og evalueringerne heraf fremgår af vedhæftede bilag.

Med afsæt i to forskeres deltagelse i de tre workshops, er Aalborg Universitet i gang med at søge midler til et pilotprojekt, som skal undersøge, hvordan både flygtninge og øvrige medarbejdere udvikler interkulturelle kompetencer, samt hvordan man får skabt en positiv ramme omkring kulturmødet.

Desuden viser forskning, at selv veluddannede udlændinge, som taler flydende dansk, har svært ved at finde et job, hvis de ikke har forståelse for kulturen. Der skal mere end det sproglige til for at komme ind på det danske arbejdsmarked.

<http://videnskab.dk/kultur-samfund/udlaendinge-skal-forsta-dansk-kultur-ikke-nodvendigvis-sprog-fa-job>

På baggrund af de tre workshops - samt ovenstående forskning - foreslås det, at kulturforståelse fremadrettet bliver et systematisk element i Kolding Kommunes integrationsindsats, og at der afvikles læringsforløb for:

1. Flygtninge
2. Virksomheder

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at evalueringen tages til efterretning,

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender, at der igangsættes et projekt om kompetenceudvikling i interkulturel forståelse for flygtninge.

### Sagsfremstilling

Med det formål at afprøve nye veje i integrationsindsatsen afviklede Jobcenter Kolding og Aperian Global i foråret 2016 et pilotprojekt, med fokus på kulturforståelse i flygtninge og integrationsindsatsen.

Formålet var at afprøve nye metoder, som i højere grad skal sikre, at virksomheder hurtigt får den arbejdskraft de efterspørger - også når det gælder ledige flygtninge.

Helt overordnet set var formålet at finde metoder, som kan bane vejen for at flere flygtninge, trods ingen eller få dansk sprogkundskaber, får fodfæste på det danske arbejdsmarked. Det kan ske fordi de er i stand til at forstå kulturen, forstå både de skrevne og de uskrevne regler og dermed er i stand til at knække kulturelle koder.

#### *Evaluering og forskning*

Evalueringen af pilotprojektet viser overordnet set, at der er et potentiale i at arbejde med kulturforståelse i flygtninge- og integrationsindsatsen. En nærmere beskrivelse af de tre workshops og evalueringerne heraf fremgår af vedhæftede bilag.

Med afsæt i 2 forskeres deltagelse i de 3 workshops, er Aalborg Universitet i gang med at søge midler til et pilotprojekt, som skal undersøge, hvordan både flygtninge og øvrige medarbejdere udvikler interkulturelle kompetencer, samt hvordan man får skabt en positiv ramme omkring kulturmødet.

Desuden viser forskning, at selv veluddannede udlændinge, som taler flydende dansk, har svært ved at finde et job, hvis de ikke har forståelse for kulturen. Der skal mere end det sproglige til for at komme ind på det danske arbejdsmarked. <http://videnskab.dk/kultur-samfund/udlaendinge-skal-forsta-dansk-kultur-ikke-nodvendigvis-sprog-fa-job>

På baggrund af de tre workshops - samt ovenstående forskning - foreslås det, at kulturforståelse fremadrettet bliver et systematisk element i Kolding Kommunes integrationsindsats, og at der afvikles læringsforløb for:

1. Flygtninge
2. Virksomheder

Læringsforløbene for de 2 primære målgrupper beskrives nærmere i det følgende:

### 1. Flygtninge

På alle danske arbejdspladser er der masser af skrevne og ikke mindst uskrevne regler for, hvordan man opfører sig. De fleste nye medarbejdere skal bruge lidt tid på at "aflæse" kulturen, når de er nye på en arbejdsplads, men det kan være sværere, når man har en andel kulturel baggrund, f.eks. hvis man kommer fra Mellemøsten.

Læringsforløbet skal hjælpe den enkelte flygtning med hurtigt at "knække de kulturelle koder" som f.eks.;

- Skal man række hånden op, når man på et møde vil spørge chefen om noget?
- Må man tage sin private mobiltelefon med, og må man ringe hjem?
- Skal man gå til pauser
- Er det i orden at være hurtigere til sit arbejde end sine danske kolleger?
- Ved at inddrage helt konkrete eksempler fra hverdagen kommer man tæt på den enkeltes helt konkrete situation.

De 100 flygtninge, som bliver tilbudt at deltage på læringsforløbet, får tilbudt:

- Udarbejdelse af deres egen kulturelle profil, som kan sammenlignes med den gennemsnitlige danske profil,
- Et kulturtræningsforløb (5 forløb med 20 deltagere)
- 2 individuelle coachingsessioner.

Det samlede kulturtræningsforløb skal gøre den enkelte flygtning klogere på, hvordan de mest effektivt kan samarbejde med danske kolleger. De vil lære om danske værdier, vaner og få gode råd om, hvordan de bedst muligt kan integrere sig på det danske arbejdsmarked. De vil desuden få viden om hvordan de kommunikerer mest effektivt med danskere og om, hvordan deres handlinger ses gennem en dansk kulturel brille.

### Rekruttering til projektet

Forløbet vil blive tilbudt til flygtninge, som har været i praktikforløb, løntilskud eller ordinær beskæftigelse i Danmark, og/eller hvor der er indgået aftale om et forløb på en virksomhed. Dette skal sikre, at der er nogle erfaringer, som kan sættes i spil i læringsforløbet og relevansen af forløbet skærpes når den enkelte flygtning indenfor en kort tidshorisont skal i gang med et forløb på en virksomhed.

### 2. Virksomheder

Virksomhederne vil på gå-hjem-møder få strategier og praktiske værktøjer til at samarbejde og kommunikere mere effektivt med medarbejdere, som har en anden kulturel profil. Herudover vil virksomhederne få et indblik i, hvordan deres egne handlinger kan fortolkes, når de ses gennem en anden kulturel brille.

Herudover vil virksomhederne få et kendskab og et sprog for kulturelle forskelle og redskaber til at kunne adressere dette f.eks. ved medarbejder- og opfølgningssamtaler.

Sidst men ikke mindst vil virksomhederne i højere grad få mulighed for at få den arbejdskraft, de har brug for, fordi rekrutteringsgrundlaget bliver større, hvis kulturforståelse, som forskningen viser, kan kompensere for manglende dansk kundskaber.

Virksomhederne, som tilbydes læringsforløbet, vil primært være omkring 20 små og mellemstore virksomheder, som er en del af branchepakkeforløbet (Lager- og logistik, landbrug og minkavl, rengøring og service, hotel og

restaurationsbranchen, bygge og anlæg og detailbranchen). Altså brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft, og hvor der er lave indgangsforudsætninger.

Det er forventningen, at virksomhederne på sigt vil få ledige flygtninge i praktik, løntilskud m.v., som har en væsentlig større forståelse for, hvad der skal til for at begå sig på en dansk arbejdsplads.

#### *Samlet set om de 2 primære målgrupper*

Hovedvægten af indsatserne i projektet ligger på arbejdet med flygtninge, idet det vurderes at det er her der er størst potentiale og dermed udbytte, er i.f.t. at mindske kulturelle forskelle på det danske arbejdsmarked.

#### *Medarbejderne*

For at sikre forankring og realisering af arbejdet med kulturforståelse skal der desuden arbejdes med et 3. spor, som handler om at gennemføre opkvalificering af relevante medarbejdere på tværs af forvaltninger og afdelinger. Formålet er at sikre en større bevidsthed om at arbejde med kulturforståelse på et evidensbaseret grundlag, således at fordomme og fastlåste holdninger ikke resulterer i generaliseringer, hvor der kan være en fare for at kulturelementet bliver overbetonet.

#### *Kommunikation af projektet*

Sidst men ikke mindst skal projektet kommunikeres, som et helt nyt og banebrydende element i Kolding Kommunes Integrationsindsats.

Der skal derfor tilrettelægges en kommunikationsindsats, som skal skabe opmærksomhed omkring projektet både i forhold til flygtningene, men også i forhold til virksomhederne, som efter det første kursus har givet udtryk for et behov for konkret skriftligt materiale, som har fokus på kulturforståelse, når de ansætter en flygtning.

Det er forventningen, at det skriftlige materiale, helt overordnet set og i forhold til alle virksomheder, kan bidrage til en større indsigt i, hvordan virksomhederne kan spille en rolle i at kulturelle forskelle ikke spænder ben for en vellykket integration på arbejdspladsen.

#### *Økonomi*

Der afsættes 470.000 kr. af integrationsbudgettet under Arbejdsmarkedsudvalget til at gennemføre projektet. I projektbeskrivelsen fremgår yderligere 244.450 kr. til gennemførelse af evaluering, og opfølgning af diverse tiltag i projektet. Finansieringen hertil søges opnået ved at søge pulje- eller fondsmidler.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Evalueringen tages til efterretning, og projektet godkendes.

### **Bilag**

Evaluerings af kulturforståelsesprojekt.pdf

# Punkt 7: Opfølgning på uddeling af mangfoldigheds- og integrationspriser 2017

16/20264

## Resumé

På vegne af Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd afholdt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tirsdag den 9. maj 2017 et arrangement, hvor årets mangfoldigheds- og integrationspriser blev uddelt.

En opfølgning på arrangementet blandt de deltagende virksomheder og foreninger samt interne medarbejdere viser, at der generelt er stor tilfredshed med arrangementet.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at opfølgningen tages til efterretning, og

at det drøftes, hvorvidt der fremover skal uddeles mangfoldigheds- og integrationspriser.

## Sagsfremstilling

På vegne af Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd afholdt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tirsdag den 9. maj 2017 et arrangement, hvor årets mangfoldigheds- og integrationspriser blev uddelt.

Arrangementet fandt sted sidst på eftermiddagen på IBC Innovationsfabrikken i Kolding og bød på et fagligt oplæg fra HR Manager hos Danfoss Burkhart Winski, uddeling af mangfoldigheds- og integrationspriser samt efterfølgende spisning og netværk.

De fire priser blev uddelt til følgende:

- Mangfoldighedsprisen til en virksomhed gik til BabySam, Kolding
- Mangfoldighedsprisen til en mentor gik til Peter Voss, Berendsen Textil Service
- Integrationsprisen til en virksomhed gik til Tricon Electric
- Integrationsprisen til en person el. forening gik til Jesper Grubach, Dansk Flygtningehjælps Frivilliggrupper i Kolding.

### *Opfølgning*

En opfølgning på arrangementet blandt de deltagende virksomheder og foreninger samt interne medarbejdere viser, at der generelt er stor tilfredshed med arrangementet. Arrangementet beskrives som *godt* og *gennemført* og med en god balance mellem den *faglige*, *festlige* og *sociale* del.

Samtidig fremhæves de fysiske rammer på IBC Innovationsfabrikken som et optimalt valg – både på grund af lokalerne (auditorie og kantineområde) samt forplejningen.

Ca. 15 virksomheder/foreninger var repræsenteret ved arrangementet. Det var fortrinsvis virksomheder og foreninger/personer, som var nominerede til én af de fire priser. Opfølgningen viser, at der ønskes flere deltagende virksomheder og foreninger, hvis arrangementet skal afholdes igen. I den forbindelse påpeger flere deltagere, at man ved at fastholde formen for årets arrangement, og ved at alle deler den gode oplevelse kan skabe en tradition og sikre flere deltagere i de kommende år.

Alle deltagere i opfølgningen tilkendegiver, at de er interesseret i at deltage igen næste år.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017

Taget til efterretning og det vedtages, at arrangement med mangfoldigheds- og integrationspris gentages i 2018. Der ønskes øget opmærksom om, at flere virksomheder deltager.

## **Punkt 8: Redegørelse om håndværkeruddannelse til flygtninge/indvandrere**

17/6826

### **Resumé**

På arbejdsmarkedsudvalgets møde den 3. maj 2017 behandlede udvalget en henvendelse fra medlem af udvalget, Lis Ravn Ebbesen, om mulighederne for en håndværkeruddannelse for flygtninge/indvandrere.

Forvaltningen blev bedt om at udarbejde en redegørelse over de forskellige muligheder, der eksisterer for, at flygtninge/indvandrere kan få en håndværkeruddannelse.

Pt. er der følgende initiativer og tiltag i jobcentret, som har fokus på håndværkeruddannelse og/eller kompetenceopkvalificering på området til flygtninge og indvandrere:

- Branchepakker
- Integrationsgrunduddannelse (IGU)
- Samarbejdsaftale ”Flere og dygtigere faglærte”.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget tager redegørelsen til orientering.

### **Sagsfremstilling**

På arbejdsmarkedsudvalgets møde den 3. maj 2017 behandlede udvalget en henvendelse fra medlem af udvalget, Lis Ravn Ebbesen (SF), om mulighederne for en håndværkeruddannelse for flygtninge/indvandrere.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen blev bedt om at udarbejde en redegørelse over de forskellige muligheder, der eksisterer for, at flygtninge/indvandrere kan få en håndværkeruddannelse.

Begrundelsen for forslaget er, at mange indvandrere og flygtninge bevarer drømmen om at vende tilbage deres hjemland, og måske medvirke til genopbygning af landet. SF foreslår derfor, at der tilbydes en uddannelse i et håndværkerfag til målgruppen, som kan bruges til disse målgrupper.

Forvaltningen har undersøgt de eksisterende muligheder, og der er på nuværende ikke tidspunkt ikke etableret særlige tilbud om uddannelse på håndværkerområdet til flygtninge og indvandrere i Kolding Kommune.

De nuværende muligheder er følgende:

#### *Branchepakker på integrationsområdet*

Alle jobparate flygtninge skal som udgangspunkt igennem et branchepakkeforløb, hvor én af de valgte brancher er bygge- og anlæg. Denne branche er valgt pga. mangel på arbejdskraft på området, og fordi der i målgruppen er borgere med håndværkererfaring – med og uden papirer på uddannelsen/arbejds erfaringen. Det opleves desuden, at målgruppens faglige kunnen ikke altid stemmer overens med kravene på det danske arbejdsmarked.

#### *Status på branchepakker*

Det første branchepakkeforløb startede op medio april måned med 29 deltagere. 6 deltagere har udvist interesse for håndværkerområdet (tømrer, maler, elektriker og murerfaget). Næste hold starter primo juni måned.

#### *IGU (Integrationsgrunduddannelsen)*

I Kolding Kommune kan flygtninge, via IGU, gøres mere klar til uddannelse og gerne indenfor håndværkerområdet, hvor der er mangel på arbejdskraft.

IGU er en 3-årig forsøgsordning, som skal sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked.

En IGU varer 2 år og omfatter ansættelse i en lønnet praktikstilling på en virksomhed samt skoleundervisning. Ansættelsen er midlertidig og udgør en trædesten til det ordinære arbejdsmarked. IGU er et supplement til virksomhedspraktik, løntilskud og opkvalificering, men er ikke et tilbud i integrationslovens forstand.

Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der er fyldt 18 år og er under 40 år, når forløbet påbegyndes, kan begynde på en IGU.

#### *Status på brug af IGU - Kolding*

Der er 3 borgere, der er påbegyndt en IGU på håndværkerområdet indtil videre. Alle er startet op i 2017.

#### *Flere og dygtige faglærte*

I Kolding har de centrale aktører på uddannelses- og beskæftigelsesområdet igangsat en samarbejdsaftale i april 2016 med fokus på at få et større felt af faglærte i Kolding Kommune, og dygtiggøre de faglærte, der allerede er gennem videreuddannelse.

Samarbejdsaftalen fokuserer på både de unge, der står overfor en et uddannelsesvalg og de voksne ufaglærte, som enten er i arbejde eller er ledige. Indsatsen retter sig mod en bred persongruppe, og er derfor ikke et særligt tilbud til flygtninge/indvandrere.

Det har tidligere været drøftet i styregruppen for samarbejdsaftalen, om der skulle indarbejdes et særskilt "integrationsspor" med særlig fokus på kommunens flygtninge og indvandrere. Men der var enighed om, at samarbejdsaftalen i sin nuværende form allerede indeholder gode muligheder også for denne målgruppe, i forhold til at gennemføre en faglært uddannelse og/eller opkvalificering, på lige fod med alle andre.

Da "Flere og dygtige faglærte" er en samarbejdsaftale, rummer aftalen i sig selv ikke igangsættelse af konkrete borgerrettede aktiviteter til påbegyndelse af håndværkeruddannelse m.v.

#### *Status på praktik, løntilskud og ordinær beskæftigelse*

7 borgere er i 2017 startet på AMU kursus indenfor betonområdet, og de er efterfølgende kommet i praktik. 2 borgere er startet i praktik som svejser og elektriker. 5 borgere er i løntilskud (smed, svejser, gulvlægger og automekaniker).

I løbet af 2017 er der blevet ansat 13 flygtninge/indvandrere ordinært i håndværksfag (smed, autolakerer, tømrer, svejser, elektriker, elektriker/montage, metalproduktion og selvstændig automekaniker).

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Tages til efterretning, og udvalget hilser de tiltag velkommen, der er skitseret for at fremme håndværkeruddannelse.

# Punkt 9: Status på "Lokal vækst med social bundlinje" pr. 30. april 2017

16/19408

## Resumé

Byrådet vedtog den 30. januar 2017 den 3. socialøkonomiske strategi "Lokal vækst med social bundlinje" - en strategi, som har fokus på at:

- understøtte lokale iværksættere
- tiltrække nationale socialøkonomiske virksomheder
- i et samarbejde med Den Sociale Kapitalfond, at udvikle helt almindelige små og mellemstore virksomheder så de i højere grad bruger deres økonomiske vækst til at ansætte borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

*Samarbejdet mellem Kolding Kommune og socialøkonomiske virksomheder*

*Det er kendetegnende for socialøkonomiske virksomheder at de arbejder med en målgruppe, dvs. at det er et mål at hjælpe udsatte ind på arbejdsmarkedet via f.eks.:*

- undervisning/uddannelse
- kompetenceafklaring
- opkvalificeringsforløb
- praktikker

Herudover er de socialøkonomiske virksomheder kendetegnet ved, at de har en erhvervsdel, som består i salg af ydelser og/eller varer. F.eks. sælger Special Minds it-løsninger, test, digitalisering m.v. på helt almindelige vilkår til erhvervslivet.

Der er således flere forskellige muligheder for, hvordan kommunerne kan samarbejde med Socialøkonomiske virksomheder:

- købe forløb (f.eks. STU, vejledning og opkvalificering) til borgere
- udbud målrettet socialøkonomiske virksomheder
- finde emner, som kan være kontraktomfattet
- købe socialøkonomiske virksomheder til at løse ad hoc opgaver

## Sagen behandles i

Social- og Sundhedsudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at status tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Byrådet vedtog den 30. januar 2017 den 3. socialøkonomiske strategi "Lokal vækst med social bundlinje" - en strategi, som har fokus på at:

- understøtte lokale iværksættere
- tiltrække nationale socialøkonomiske virksomheder
- i et samarbejde med Den Sociale Kapitalfond, at udvikle helt almindelige små og mellemstore virksomheder, så de i højere grad bruger deres økonomiske vækst til at ansætte borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

*Samarbejdet mellem Kolding Kommune og socialøkonomiske virksomheder*

*Det er kendetegnende for socialøkonomiske virksomheder, at de arbejder med en målgruppe, dvs. at det er et mål at hjælpe udsatte ind på arbejdsmarkedet via f.eks.:*

- undervisning/uddannelse
- kompetenceafklaring
- opkvalificeringsforløb
- praktikker

Herudover er de socialøkonomiske virksomheder kendetegnet ved, at de har en erhvervsdel, som består i salg af ydelser og/eller varer. F.eks. sælger Special Minds it-løsninger, test, digitalisering m.v. på helt almindelige vilkår til erhvervslivet.

Der er således flere forskellige muligheder for, hvordan kommunerne kan samarbejde med Socialøkonomiske virksomheder:

- købe forløb (f.eks. STU, vejledning og opkvalificering) til borgere
- udbud målrettet socialøkonomiske virksomheder
- finde emner, som kan være kontraktomfattet
- købe socialøkonomiske virksomheder til at løse ad hoc opgaver

#### *Udvikling af samarbejdet*

Kolding Kommunes socialøkonomiske styregruppe, som består af den samlede direktion samt direktøren fra Business Kolding, har på et møde i marts måned besluttet at sætte fokus på at udvikle den del af samarbejdet med socialøkonomiske virksomheder, som handler om at lave forretning med socialøkonomiske virksomheder og på den baggrund er Kolding Kommunes indkøbsafdeling i gang med at undersøge:

- 2 – 5 emner, som kan være kontraktomfattet
- 2 – 5 områder, som kan gøres til genstand for et udbud til socialøkonomiske virksomheder

Herudover er det besluttet, at der skal være fokus på mindre løbende opgaver, hvor de kommunale institutioner og enheder skal tænke socialøkonomiske virksomheder ind som opgaveløsere på lige fod med andre virksomheder.

#### *Netværksmøder*

Med det formål at understøtte netop den dagsorden, bliver der medio 2017 etableret et netværk for socialøkonomiske virksomheder/iværksættere. Indholdet i netværket skal primært have fokus på forretningsudvikling, vidensdeling, samarbejdet mellem de socialøkonomiske virksomheder og med Kolding Kommune – altså et netværk, hvor potentialet for vækst, vidensdeling og innovation kan udnyttes langt bedre end i dag.

#### *Status på socialøkonomiske virksomheder i Kolding Kommune*

Der er pt. 9 etablerede socialøkonomiske virksomheder i Kolding Kommune;

- 4 nationale socialøkonomiske virksomheder
- 4 lokale socialøkonomiske iværksættere
- 1 lokal virksomhed

Der er udarbejdet et samlet overblik over de 9 socialøkonomiske virksomheder herunder Kolding Kommunes samarbejde med dem.

Herudover er der udarbejdet oversigt over igangsatte aktiviteter, som potentielt kan føre til at flere socialøkonomiske virksomheder etablerer sig i Kolding.

Oversigterne vil blive gennemgået på mødet.

### **Beslutning Social- og Sundhedsudvalget den 17-05-2017**

Social- og Sundhedsudvalget tog orienteringen om status på ”Lokal vækst med social bundlinje” til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Status taget til efterretning.

**Beslutning Børne- og Uddannelsesudvalget den 12-06-2017**

Godkendt.

# Punkt 10: Status på arbejdsmarkedsområdet, juni 2017

13/8530

## Resumé

Forvaltningen udarbejder månedligt ledelsesinformation, der viser:

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet.

Under del 1 vises nøgletal for udviklingen i ledighedsprocenten, øvrige borgere på ydelse samt udviklingen i antal arbejdspladser og virksomheder.

Del 2 - udvikling i antallet af borgere tilknyttet Jobcenter Kolding.

Under del 2 vises udviklingen det seneste år for alle målgrupper. Herunder en særskilt opgørelse for de arbejdsmarkedsparate borgere og borgere, der er til rådighed for nyttejob.

Del 3 – status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen.

Under del 3 vises for den enkelte målgruppe tilgang og afgang i antallet af borgere, varighed og udvikling i aktivering fordelt på tilbudstyper.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

*Del 1 – nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedsområdet*

Formålet med de månedsvise nøgletal er at give en status på de mest centrale indikatorer for beskæftigelsesindsatsen i forvaltningen.

I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i marts 2017 4,2 pct. Samme tal i marts 2016 var 4,0 pct., hvilket svarer til en ændring i antallet af borgere på 97.

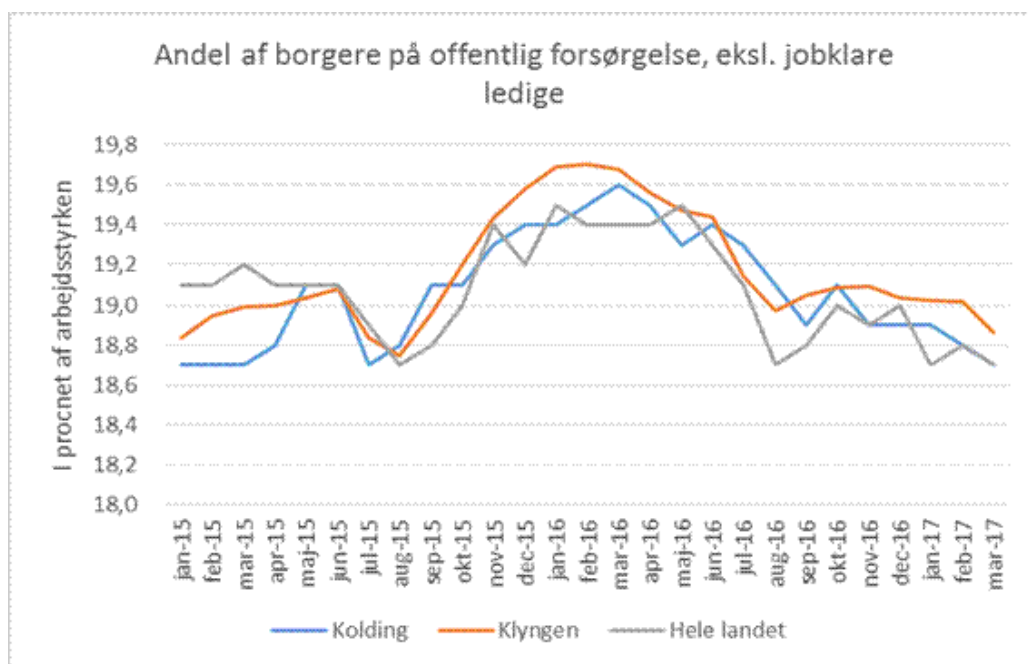
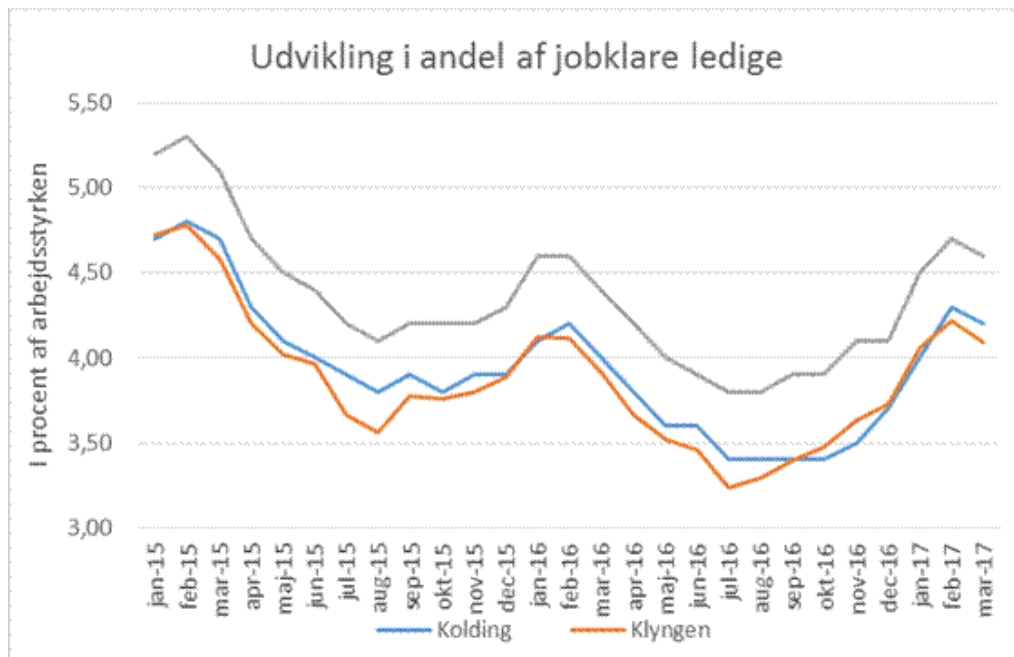
Andelen af øvrige ydelsesmodtagere, dvs. alle ydelsesmodtagere undtagen jobklare ledige, udgjorde i marts 2017 18,6% af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i marts 2016 på 19,5%, hvilket svarer til et fald i antallet af øvrige ydelsesmodtagere på 416.

I takt med, at der siden juli 2016 er flere integrationsborgere, som vurderes for jobparate, er arbejdsstyrken blevet øget. Når en borger på integrationsydelse vurderes jobparat frem for aktivitetsparat, indgår personen i ledighedsprocenten og ikke i tallet for øvrige ydelsesmodtagere. Konsekvensen heraf har, for Kolding Kommune – alt andet lige – betydet, at ledighedsprocenten er påvirket med + 0,5 procent point, beregnet på baggrund af ledigheden i marts 2017.

Antallet af jobparate personer på integrationsydelse er i marts 2017 på 233 mod 1 person i marts 2016. Dette er en landstendens, som også viser sig i landets øvrige kommuner.

Der var i december 2016 i alt 36.302 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere med bopæl i Kolding Kommune. Det er en stigning på 776 fuldtidsbeskæftigede i forhold til december 2015.

Antallet af arbejdspladser i Kolding Kommune var i december 2016 i alt 41.020 fuldtidsbeskæftigede. Det er en stigning på 1.289 arbejdspladser (fuldtids) i forhold til december 2015.



Del 2 - udvikling i antallet af borgere tilknyttet Jobcenter Kolding.

**Antal personer med kontaktfølg forløb fordelt på målgrupper**

	2016										2017				Udvikling seneste år
	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr		
Forsikrede ledige	1.629	1.582	1.688	1.783	1.622	1.509	1.519	1.460	1.605	1.726	1.653	1.495	1.429	-200	
Sygedagpenge	1.205	1.228	1.200	1.090	1.146	1.175	1.210	1.230	1.208	1.276	1.249	1.248	1.072	-133	
Jobafklaringsforløb	399	412	423	436	436	447	458	470	476	473	464	465	466	67	
Kontanthjælp	1.530	1.544	1.525	1.433	1.417	1.424	1.419	1.385	1.364	1.390	1.403	1.385	1.370	-160	
Uddannelseshjælp	691	715	736	607	579	578	582	614	590	600	605	617	626	-65	
Kontantydelse	9	13	14	17	21	23	24	27	32	27	23	21	18	9	
Integrationsborgere	332	341	354	352	354	362	359	350	350	341	346	346	346	14	
Integrationsydelse - øvrige	10	8	11	119	103	105	104	102	97	99	95	87	90	80	
Ressourceforløb	296	299	297	298	296	301	299	305	305	299	297	301	303	7	
Fløjtsjob	1.163	1.164	1.166	1.167	1.179	1.192	1.199	1.201	1.205	1.217	1.221	1.234	1.226	63	
Ledighedsydelse	234	239	238	292	237	230	226	235	272	223	228	228	232	-2	
Revalidering	26	26	25	21	23	21	18	18	18	16	18	16	16	-10	
Førtidspension	3.275	3.272	3.266	3.258	3.248	3.236	3.226	3.217	3.225	3.228	3.233	3.243	3.236	-39	
<b>Total</b>	<b>10.799</b>	<b>10.843</b>	<b>10.942</b>	<b>10.873</b>	<b>10.861</b>	<b>10.803</b>	<b>10.643</b>	<b>10.614</b>	<b>10.747</b>	<b>10.915</b>	<b>10.831</b>	<b>10.688</b>	<b>10.430</b>	<b>-369</b>	

Antal af borgere er opgjort på den sidste dag i måneden.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017

Taget til efterretning.

## Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2017

Godkendt.

## Bilag

Del 3 - status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen

## **Punkt 11: Budget 2018 - tidsplan**

16/8012

### **Resumé**

Forslag til tidsplan for budget 2018.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og integrationsdirektør indstiller,

at tidsplanen godkendes.

### **Sagsfremstilling**

Byrådet har den 27. marts 2017 godkendt budgetstrategien for 2018. Ud fra denne er forslag til tidsplan for budgetlægningen 2018 under Arbejdsmarkedsudvalgets politikområde udarbejdet.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Tidsplan for budgetlægningen 2018

# Punkt 12: Godkendelse af budgetbidrag 2018-2021 for Arbejdsmarkedsudvalget

17/8877

## Resumé

Budgetbidraget for arbejdsmarkedspolitik svarer til den korrigerede budgetramme for perioden 2018 - 2021 vedtaget af Byrådet. I bidraget for serviceudgifter er indregnet konkret reduktion på 0,3 % i 2021.

Alle udvalg skal behandle budgetbidraget inden 19. juni 2017.

Byrådet orienteres om budgetbidragene på seminaret den 26. juni 2017.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at budgetbidraget fremsendes til Centralforvaltningen.

## Sagsfremstilling

Budgetbidraget er udarbejdet i overensstemmelse med den vedtagne budgetprocedure. Bidraget, der svarer til budgetrammen, betyder et uændret serviceniveau set i forhold til 2017.

Budgetreduktionen på 0,3% af serviceudgifterne svarer til 23.000 kr. Besparelsen vil kunne findes inden for det eksisterende budgetbidrag uden betydning for serviceniveauet.

Bevillingsrammen for arbejdsmarkedspolitik er udnyttet således (I hele 1.000 kr.):

### Serviceudgifter

	2018	2019	2020	2021
Bevillingsramme	14.046	14.030	14.011	13.987
Budgetbidrag	14.046	14.030	14.011	13.987
Difference	0	0	0	0

### Overførselsudgifter

	2018	2019	2020	2021
Bevillingsramme	1.301.724	1.326.681	1.353.228	1.379.728
Budgetbidrag	1.301.724	1.326.681	1.353.228	1.379.728
Difference	0	0	0	0

Budgetbidraget for overførselsudgifter er beregnet med udgangspunkt i bevillingskontrollen primo 2017 samt forventningerne til den samlede udvikling i antallet af borgere på ydelse i 2017 og 2018.

Refusionsindtægterne er ligeledes beregnet med udgangspunkt i bevillingskontrollen primo 2017 på baggrund af den gældende refusionsmodel, som trådte i kraft januar 2016.

Bevillingsrammerne for serviceudgifter og overførselsudgifter bliver endelig udmeldt i forbindelse med økonomaftalen mellem regeringen og KL i juni 2017.

Budgetbidraget skal der på nuværende tidspunkt derfor ses på med en vis usikkerhed. Når regeringsaftalen foreligger, og budgetbidraget er genberegnet med udgangspunkt i den skønnede udvikling i antallet af borgere i de enkelte målgrupper, vil der foreligge en større mulighed for at beregne et mere kvalificeret skøn over de samlede udgifter.

Der vil ligge et foreløbigt skøn over regningsaftalens forudsætninger til byrådets budgetseminar den 26. juni mens en konkret beregning baseret på forventet udvikling i antal personer inden for de forskellige udgiftsområder forelægges arbejdsmarkedsudvalget i august og vil indgå på Byrådets seminar i september 2017.

### **Centralforvaltningens bemærkninger**

Der er ikke yderligere bemærkninger til punktet

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

# Punkt 13: Evaluering af Det Hjertelige Jobcenter - 2017

12/23507

## Resumé

I forbindelse med konceptet om Det Hjertelige Jobcenter 2013 besluttede Arbejdsmarkedsudvalget i marts 2014, at der årligt skulle evalueres på indsatsen.

Evalueringen i 2017 indeholder, med delvis udgangspunkt i evalueringen fra 2015, en borgertilfredshedsundersøgelse med fokus på borgernes vurdering af telefonbetjeningen, samtalerne og brevene i jobcentret. Virksomhedernes vurdering af samarbejdet med Jobcenter Kolding indgår også i evalueringen.

Evalueringen viser overordnet set, at der er stor tilfredshed blandt de adspurgte borgere med jobcentrets service og kommunikation. Telefonbetjeningen og samtaler med sagsbehandler/rådgiver vurderes positivt. Borgernes vurdering af jobcentrets breve er lidt mere forbeholden – især på tonen og sproget i brevene. Derimod vurderer borgerne overordnet set, at konsekvenser og forventninger til handling hos brevenes modtagere fremgår klart.

Virksomhederne vurderer også samarbejdet med Jobcenter Kolding positivt, og ser jobcentret som en relevant og foretrukken samarbejdspartner.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender evalueringen.

## Sagsfremstilling

### *Baggrund – Det Hjertelige Jobcenter*

I 2013 blev konceptet om Det Hjertelige Jobcenter igangsat i Jobcenter Kolding med det formål, at borgerne skal føle sig endnu bedre mødt i kontakten med jobcentret. Serviceniveauet og kommunikationen skal øges på alle de områder hvor borgeren til daglig møder jobcentret – breve, samtaler, fysiske rammer og telefonbetjeningen.

Ved at møde borgerne med værdierne; professionalisme, tillid, værdighed og respekt er det målet, at gøre de ledige til en attraktiv arbejdskraft og jobcentret til en attraktiv samarbejdspartner for virksomhederne.

Etablering af Det Hjertelige Jobcenter medførte en række nye tiltag og aktiviteter i Jobcenter Kolding – herunder styrket borgerkontakt, styrket kommunikation, ændring af de fysiske rammer på jobcentret samt fokus på modtagelsen i jobcentret.

I forbindelse med den styrkede borgerkontakt, inspireret af den hollandske model, er jobcentrets medarbejdere løbende blevet uddannet i konflikthåndtering og mægling og har fået et kompetence-udviklingsforløb med fokus på kommunikation, effektive samtaler og mødeledelse.

### *Evaluering af Det Hjertelige Jobcenter*

I forbindelse med konceptet om Det Hjertelige Jobcenter besluttede Arbejdsmarkedsudvalget i marts 2014, at der årligt skulle gennemføres en evaluering af projektet. Den første evaluering blev gennemført ultimo 2015, og indeholdt en borgertilfredshedsundersøgelse samt en række mål på den beskæftigelsesmæssige indsats.

Evalueringen i 2017 følger alene op på brugertilfredshedsdelen fra 2015. Derudover tilføjes et virksomhedsrettet perspektiv, hvor virksomhederne i kommunen spørges om deres samarbejde med Jobcenter Kolding. Virksomhedsperspektivet er en del af en evaluering, udarbejdet af Dansk Erhvervsfremme i 2017, som omhandler virksomhedernes samarbejde med hhv. Business Kolding og jobcenteret. Det virksomhedsrettede perspektiv skal fremover også indgå i evalueringen af Det Hjertelige Jobcenter.

Følgende punkter er indeholdt i evalueringen:

- Telefonbetjeningen i jobcentret

- Breve
- Det personlige møde (samtale med sagsbehandler)
- Virksomhedernes samarbejde med jobcentret

Evalueringen er udarbejdet således:

#### *Telefonbetjeningen i jobcentret*

Interview af borgere i caféen på Dieselvej samt Staldgården om deres oplevelser af serviceniveauet i jobcentrets telefonbetjening. Udvælgelse af borgere foregik på den måde, at alle de borgere der på interviewtidspunktet befandt sig på de steder, blev, såfremt de ville, interviewet om deres erfaringer med jobcentrets telefonbetjening.

#### *Breve*

Interview af borgere om deres oplevelse af den skriftlige kommunikation (breve) fra Jobcenter Kolding. Udvælgelsen af borgerne foregik således, at de borgere, der blev interviewet om telefonbetjeningen også blev spurgt om de ville deltage efterfølgende i undersøgelse om den skriftlige kommunikation. Hvis de sagde ja, fik de to vilkårlige breve med hjem til gennemlæsning og derefter blev de interviewet via telefon. Der er i undersøgelsen blev brugt 7 forskellige breve fra jobcentret.

#### *Det personlige møde (samtale med rådgiver/sagsbehandler)*

Interview af borgere om det personlige møde/samtale med sagsbehandler. Udvælgelse af borgerne er foretaget således, at en række sagsbehandlere, i forlængelse af samtale med deres borgere, har spurgt borgeren om de ville deltage i en undersøgelse. Hvis de sagde ja, blev de efterfølgende ringet op og interviewet.

<b>Antal interviews</b>	<b>Evaluering 2017</b>	<b>Evaluering 2015</b>
Telefonbetjeningen	84	79
Breve	24	25
Samtaler	27	42

Ift. de telefoniske interviews på breve er det kun lykkedes at få fat i ca. halvdelen af de borgere, der fik breve med hjem på trods af adskillige opringninger og telefonbeskeder. Ift. de telefoniske interviews på samtaler er det kun få borgere, det ikke har været muligt at få fat på.

#### *Virksomhedernes samarbejde med jobcentret*

Dansk Erhvervsfremme har, via elektroniske spørgeskemaer, adspurgt over 700 virksomheder om samarbejdet med Jobcenter Kolding.

#### *Konklusioner fra evaluering af Det Hjertelige Jobcenter 2017*

Evalueringen viser overordnet set, at der er stor tilfredshed blandt de adspurgte borgere med jobcentrets service og kommunikation.

Telefonbetjeningen og samtaler med sagsbehandler/rådgiver vurderes positivt. Borgernes vurdering af jobcentrets breve er lidt mere forbeholden – især på tonen og sproget i brevene. Derimod vurderer borgerne at konsekvenser og forventninger til handling hos brevenes modtagere generelt fremgår klart. Virksomhederne vurderer også samarbejdet med Jobcenter Kolding positivt, og ser jobcentret som en relevant og foretrukket samarbejdspartner.

#### *Telefonbetjeningen*

Borgerne er generelt godt tilfredse med den telefonhjælp, jobcentret yder. Telefonbetjeningen har i langt de fleste tilfælde været i stand til at hjælpe – enten ved at stille om til en sagsbehandler eller ved selv at svare på spørgsmål fra borgeren.

Ved telefonbesked er sagsbehandlerne hurtige til at ringe tilbage. De fleste borgere har svaret, at sagsbehandlerne ringer tilbage indenfor 24 timer. Enkelte har dog også nævnt, at der ikke er blevet ringet tilbage. Borgerne nævner, at det vigtigste ved den telefoniske betjening er, at der gives klare og brugbare svar, og at man som borger hurtig kan komme i kontakt med en sagsbehandler.

#### *Breve*

Borgerne vurderer generelt sproget og tonen i brevene som værende upersonligt, myndighedsagtigt, neutralt og professionelt. Enkelte af borgerne finder også sproget kompleks og truende. Det er især gældende for de breve der

omhandler partshøring og rådighedsvurdering af borgeren.

De fleste borgere nævner omvendt også, at konsekvenser og forventninger til handling hos modtageren (borgeren) er meget tydeligt formuleret i brevene.

#### *Samtaler*

De adspurgte vurderer generelt samtalerne meget positivt. Borgerne mener, at sagsbehandleren/rådgiveren har været godt forberedt til samtalen, dialogen har været positiv og imødekommende, og der har været klare aftaler om det videre forløb. Selv i de tilfælde hvor borgerne har fået afslag på et givent ønske/tilbud, har borgerne følt sig hørt og vurderet dialogen som positiv.

Flere af de mere ”erfarne” borgere nævner også, at samtalerne på jobcentret har forbedret sig markant over de senere år. Det skyldes især, at der nu er én gennemgående og engageret sagsbehandler, der kender borgerens sag til bunds, og som følger systematisk på borgerens forløb.

#### *Virksomhedernes samarbejde med jobcentret*

Evalueringen viser bl.a., at Jobcenter Kolding er en relevant og foretrukken samarbejdspartner blandt de virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen. 72 procent af virksomhederne svarer, at de er helt eller delvis tilfredse med samarbejdet med jobcentret.

Der udarbejdes en handleplan efter sommerferien på baggrund af resultaterne fra virksomhedsundersøgelsen.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Evalueringen er godkendt. Udvalget ønsker fortsat fokus på elementer i det hjertelige jobcenter.

# Punkt 14: Kolding Kommunes bidrag til Beskæftigelsesministerens indsats for regelforenkling

17/7421

## Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde 3. maj 2017 blev det besluttet, at indsende et bidrag til Beskæftigelsesministerens netop igangsatte initiativ om regelforenkling på beskæftigelsesområdet. Bidraget skulle indsendes den 1. juni 2017, så formandskabet blev bemyndiget til at godkende det bidrag, som forvaltningen udarbejdede på baggrund af bidrag fra medarbejderne og politiske ønsker fra udvalget.

Tidligere på året havde Arbejdsmarkedsudvalget selv lanceret et tiltag, med henblik på at udfordre reglerne om gøre tingene ”smartere, kortere og hurtigere”. Dette var sket i forbindelse med vedtagelsen af en ny strategi for projekt ”Kolding i arbejde”. Ministerens initiativ ligger derfor fint i forlængelse af dette arbejde.

### *Emner og temaer i det indsamlede materiale*

I arbejdet med at indsamle eksempler fra love og regler, der i det daglige skaber udfordringer for borgerne, viste der sig 3 overordnede politiske temaer, som dækker over de i alt 17 emner, der blev samlet ind. Det er oplevelsen, at de fungerer som barrierer på tværs af de forskellige love på området (Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik (LAB), Lov om Aktiv Socialpolitik (LAS), Integrationsloven, Sygedagpengeloven og Forskelsbehandlingsloven).

### *Styringen i den nuværende lovgivning*

Styringen af beskæftigelsesindsatsen bygger i dag på de resultater og effekter, som kommunen skaber ved at få ledige i job og uddannelse. Men for virkelig at kunne lykkes med den dagsorden, er det Kolding Kommunes holdning, at vi skal væk fra mikrostyringen af individet, som i virkeligheden, utilsigtet ender med at skabe ulighed for den enkelte.

Hvis man i den fremtidige lovgivning skaber nogle andre rammer og åbner for, at borgerne får langt flere valgmuligheder, end de har i dag, vil det kunne gøre en stor forskel. Samtidig er der også behov for et enklere system at forholde sig til, mens de er i det.

Arbejdsmarkedsudvalget vil blive orienteret om eventuelle tilbagemeldinger fra Beskæftigelsesministeriet på det indsendte bidrag. Desuden vil nye tiltag i projekt ”Kolding i arbejde” også blive forelagt udvalget.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (orientering).

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter det fremsendte bidrag fra Kolding Kommune til arbejdet om regelforenkling,

at bidraget tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde 3. maj 2017 blev det besluttet, at indsende et bidrag til Beskæftigelsesministerens netop igangsatte initiativ om regelforenkling på beskæftigelsesområdet. Bidraget skulle indsendes den 1. juni 2017, så formandskabet blev bemyndiget til at godkende det bidrag, som forvaltningen udarbejdede på baggrund af bidrag fra medarbejderne og politiske ønsker fra udvalget.

Tidligere på året havde Arbejdsmarkedsudvalget selv lanceret et tiltag med henblik på at udfordre reglerne om gøre tingene ”smartere, kortere og hurtigere”. Dette var sket i forbindelse med vedtagelsen af en ny strategi for projekt ”Kolding i arbejde”. Ministerens initiativ ligger derfor fint i forlængelse af dette arbejde.

### *Emner og temaer i det indsamlede materiale*

I arbejdet med at indsamle eksempler fra love og regler, der i det daglige skaber udfordringer for borgerne, viste der sig 3 overordnede politiske temaer, som dækker over de i alt 17 emner, der blev samlet ind. Det er oplevelsen, at de fungerer som barrierer på tværs af de forskellige love på området (Lov om Aktiv Beskæftigelsespolitik (LAB), Lov om Aktiv Socialpolitik (LAS), Integrationsloven, Sygedagpengeloven og Forskelsbehandlingsloven).

### *Styringen i den nuværende lovgivning*

Styringen af beskæftigelsesindsatsen bygger i dag på de resultater og effekter, som kommunen skaber ved at få ledige i job og uddannelse. Men for virkelig at kunne lykkes med den dagsorden, er det Kolding Kommunes holdning, at vi skal væk fra mikrostyringen af individet, som i virkeligheden utilsigtet ender med at skabe ulighed for den enkelte.

Men i den nuværende beskæftigelseslovgivning har vi opbygget et system med uoverskuelige regler, hvor en indarbejdet kontrol og mistillid til borgerne er et stort element. Det gør det svært at navigere i som medarbejder og skaber usikkerhed og utryghed for borgerne. Og i sidste ende er det ikke fremmende for at skabe resultater og effekter.

#### *Muligheder ved en forbedret beskæftigelseslovgivning*

Hvis man i den fremtidige lovgivning skaber nogle andre rammer og åbner for, at borgerne får langt flere valgmuligheder, end de har i dag, vil det kunne gøre en stor forskel. Samtidig er der også behov for et enklere system at forholde sig til, mens de er i det.

Det vil være en væsentlig måde til at forkorte den periode, som den enkelte borger er i systemet, og hvor de modtager en forsørgelsesydelse. Hvis de selv er med til at vælge netop de redskaber og indsats, de har brug for. Hvis de får den nødvendige ro uden samtaler, der skal holdes, fordi loven foreskriver det, og generelt får ro, i stedet for at skulle bekymre sig om ydelseskift og ændrede eller begrænsede muligheder, fordi de skifter målgruppe.

Et eksempel kunne f.eks. være en sygemeldt borger, hvor der i dag er krav om en samtale efter 4 uger, men som afventer en operation, der skal foregå en uge efter, at samtalen skal finde sted. Fremover kunne rådgiver og borger vente med at mødes til *efter* operationen, hvor der er langt større klarhed over, hvad næste skridt skal være, for at borgeren kan komme tilbage til sit job. Borgeren sparer tid og ressourcer til at komme ind til samtalen, og medarbejderen kan i stedet bruge sin tid på en anden borger.

En ideel ny beskæftigelseslovgivning vil skabe plads til, at borgere er forskellige – og derfor også skal behandles forskelligt. Konsekvensen vil så blive, at to borgere ikke længere nødvendigvis får det samme tilbud, og der vil opstå forskelle imellem de forskellige kommuner. Hvis der vælges at indrette en lovgivning med en langt større grad af frihed og valg, vil det være muligt at skabe en beskæftigelseslovgivning, hvor borgerne står hævet over reglerne.

#### *Emner og temaer fra materialet*

Bidraget fra Kolding Kommune er skrevet på baggrund af møder med medarbejdere og ledelsen fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, som bidrog med eksempler fra deres hverdag og arbejde med borgerne og virksomhederne. Desuden har der været kigget på de forskellige breve og henvendelser, der er rettet til ministeriet og styrelser på vegne af Arbejdsmarkedsudvalget.

På tværs af de forskellige love, som beskæftigelsesområdet er underlagt, viste der sig et mønster i forhold til de udfordringer, hvor det dagligt opleves, at reglerne med fordel kan forenkles. Alle eksemplerne kunne samles i 17 emner, som er angivet nedenfor.

Men der samtidig viste sig 3 overordnede temaer, som udover ønsket om regelforenkling også har karakter af at være politiske emner.

Disse er:

- Den gode samtale – *frie rammer og individualitet*
- En forsørgelsesydelse til alle – *giv tryghed og overblik*
- Sanktionering – *når borgeren udebliver, og konsekvensen er lang tid undervejs.*

De 17 emner, som forslagene er grupperet under uafhængigt af lovgivningen:

- Min plan
- Fleksjob
- Forholdstalskravet
- Ret- og pligttilbud
- Praktikker, løntilskud og voksenlærlinge
- Partshøring og sanktioner
- Samtaler og kontakt til borgerne
- Forlængelse af sygedagpenge
- Jobafklaring

- Lægeattester
- Ressourceforløb
- Rehabiliteringsteamet
- Mentorere
- Ydelseskift og ydelsesområdet
- Administration af ydelser og indsatser
- Integrationsområdet
- Andre emner og opmærksomhedspunkter

Arbejdsmarkedsudvalget vil blive orienteret om eventuelle tilbagemeldinger fra Beskæftigelsesministeriet på det indsendte bidrag. Desuden vil nye tiltag i projekt "Kolding i arbejde" også blive forelagt udvalget.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2017**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Kolding Kommunes bidrag til Beskæftigelsesministerens initiativ om regelforenkling - CaseNo17-7421\_Bidrag\_regelforenkling\_BIF\_KK\_juni2017\_DocNo101036-17\_v1.pdf

## Punkt 15: Kultur i arbejde i Kolding

16/7977

### Resumé

I Kolding Kommune er der et stort ønske om at afsøge, hvad kultur kan have af betydning for mental trivsel, psykisk velbefindende og generelle livskvalitet. Ikke kun for borgere der står udenfor arbejdsmarkedet på grund af sygdom, men også andre grupper af udsatte borgere.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i et samarbejde med Kunstmuseum Trapholt, Koldingbibliotekerne, Musikskolen Kolding samt fundraisergruppen under Centralforvaltningen søgt midler til projektet *Kultur i arbejde i Kolding*.

Tanken med *Kultur i arbejde i Kolding* er at sætte fokus på en kvalificeret, helhjertet indsats for fremtiden til sygemeldte borgere med belastningsreaktion(stress), angst og let til moderat depression via elementer fra kulturens verden. Mange har forsket i musikkens, kunstens og litteraturens indvirkning på vores mentale sundhed, og der hersker ingen tvivl om, at kulturen har en positiv effekt. Kolding Kommune har selv gode erfaringer fra Terapihaven i Geografisk Have, Psykiatrikoret og pilotprojektet Kunst & Trivsel. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har afsat 420.000 kr. til projektet under forudsætning af, at det resterende beløb findes via ekstern finansiering. Hvis ikke vil projektet ikke blive realiseres.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget (7. juni 2017) & Kulturudvalget (21. juni 2017).

### Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren, samt konstituerede by- og udviklingsdirektør indstiller,

At projektet godkendes og igangsættes under forudsætning af, at ekstern medfinansiering opnås.

### Sagsfremstilling

#### *Erfaringer*

Kolding kommune har længe afsøgt mulighederne for, hvad kultur kan have af betydning for mental trivsel, generelt livskvalitet m.m., hvilket blandt ses gennem projekterne *Psykiatrikoret*, *Antistresshaven* og *Kunst & Trivsel*.

*Psykiatrikoret* har fokus på udsatte borgere, der modtager socialpædagogisk støtte via Serviceloven. Det faglige indhold i koret løftes af kommunens musikterapeuter.

*Antistresshaven* i Geografiskhave tilbyder naturbaseret terapi for mennesker med stress, angst og depression forløb. Forløbene kombinerer mindfulness og naturbaserede aktiviteter. Antistresshaven indeholder ligeledes en forskningsvinkel.

*Kunst & Trivsel* - et pilotprojekt fra 2012-13 med deltagelse af Trapholt Kunstmuseum og Koldings Kommunes sundhedsområde og beskæftigelses- og integrationsforvaltning. Projektet konkluderede, at besøg på et kunstmuseum potentielt kunne hjælpe projektdeltageren til at tage hånd om tilværelsens eksistentielle udfordringer, lindre stress og dermed give større livskvalitet.

Samtidig viser erfaringer fra Skåne i Sverige, at traditionelle beskæftigelsesfremmende indsatser med fordel kan kobles med en rehabiliteringsindsats, der bringer sygemeldte borgere i tæt kontakt med kunst- og kulturoplevelser. Mødet med kunsten og kulturen virker positivt ind på borgernes selvoplevede helbred, øger deres psykiske velbefindende og mindsker den social isolation.

#### *Kultur i arbejde i Kolding*

Der er tale om et to årigt projekt med forventet opstart i januar 2018. Projektet er forankret i Jobcenter Kolding under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med arbejdsmarkedschef Søren Bork Hansen som projektejer. Ud over Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indgår følgende partnere i projektet:

- Trapholt, Karen Holdaway Grøn - Museumsdirektør
- Kolding Musikskole, Jens Bloch – Musikskolechef
- Kolding Bibliotekerne, Pia Henriette Friis – Bibliotekschef

· Aarhus Universitet (Institut for klinisk medicin), Nicolai Ladegaard - Forsker

Herudover samarbejdes der med Aarhus Universitet og Aarhus Universitetshospital om at generere ny anvendelsesorienteret viden til gavn for Kolding og det danske samfund.

#### *Projektets indhold*

Projektet vil bestå af to elementer. Et hovedforløb bestående af kulturforløbet med aktiviteter hos de 3 kulturinstitutioner samt et forløb med lærende/opsamlende samtaler og individuel handleplan med mål.

Forløbet har samlet en varighed på 10 uger. De separate kultur-kunstneriske aktiviteter - Udstillingskuratering (Trapholt Kunstmuseum), Musik- og koncertforståelse (Kolding Musikskole) samt Guidet fælleslæsning (Koldingbibliotekerne) - har hver en varighed af 3 uger. Der er således afsat 9 uger til kultur-kunstneriske aktiviteter samt en uge til opstart/informationsmøde samt efterfølgende opsamling.

#### *Målgruppe og rekruttering*

Deltagere i projektet vil være borgere identificeret med behov for en særlig indsats for at komme tættere på beskæftigelse. Konkret drejer det sig om borgere med flg. diagnoser:

- Belastningsreaktion (stress)
- Let til moderat depression
- Angst

Halvdelen af deltagerne forventes at være borgere på sygedagpenge og den anden halvdel borgere i jobafklaringsforløb.

#### *Mål og Succeskriterier*

Projektets størrelse og samt kvalificering som forskningsprojekt gør, at der har været ekstra fokus på fastlæggelse af mål og succeskriterier for projektet. Samtlige projektets mål og succeskriterier fremgår af vedhæftet ansøgnings side 7 og 8. Det kan nævnes, at nogle af målene er

- At opnå evidensbaseret viden om elementer fra kulturens verden som supplement eller alternativ til traditionel behandling af let til moderat depression, angst og belastningsreaktion(stress), herunder de kommunale forebyggende og sundhedsfremmende indsatser.
- Via effekten af forløbet at skabe et afsæt for større succes med den beskæftigelsesrettede indsats med det output, at deltagerne hurtigere kan raskmeldes til genindtræden på arbejdsmarkedet.
- At forebygge at deltagernes helbredssituation bliver forværret ved at belastningsreaktion (stress) udvikler sig til depression eller angst, eller at den lette/moderate depression udvikler sig til en svær depression.

Med afsæt i den allerede dokumenterede viden finder vi det realistisk at sigte mod følgende fire succeskriterier for projektet;

- 80 % af deltagerne er fuldt raskmeldt 3 måneder efter endt Kultur i arbejde-forløb.
- Deltagernes gennemsnitlige varighed på deres sygedagpenge- eller jobafklarings sag er 2 uge kortere end kontrolgruppen.
- 20 % flere deltagere med en arbejdsgiver fastholdes i konkret ansættelse, end kontrolgruppen.
- 50 % af deltagerne har ikke haft tilbagefald et år efter endt forløb.

#### *Økonomi og potentiale*

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har afsat 420.000 kr. til projektet under forudsætning af, at det resterende beløb findes via ekstern finansiering. Hvis ikke der findes eksterne finansiering vil projektet ikke vil kunne realiseres.

Grundet tidspres i forhold til fondsansøgningen har Arbejdsmarkedsudvalget og Kulturudvalget sendt en fælles ansøgning til Det Obelske Familiefond. Der forventes svar på ansøgningen efteråret 2017. Hvis der opnås tilstrækkelig med midler forventes projektet at kunne igangsættes primo 2018.

#### *Tværasektorielt samarbejde*

For at sikre videndeling, læring og forankring mellem de parter, der arbejder med kulturs betydning er der aftalt et tværasektorielt samarbejdsudvalg mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Social- og sundhedsforvaltningen

og By- og Udviklingsforvaltningen. Udvalgets opgave er at sikre opsamling af genereret viden for vidensdeling og forankring ud i områderne.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt med den tilføjelse, at der tilføjes en partner fra sundhedsområdet.

### **Beslutning Kulturudvalget den 21-06-2017**

Godkendt.

# Punkt 16: Projekt "Flere skal med i Kolding"

17/7644

## Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget har en ambition om, at alle skal have en plads på arbejdsmarkedet. Der er dog en del borgere, der bliver i især kontanthjælpssystemet i mange år.

Med udgangspunkt i erfaringerne fra Odense Kommune, som fik flyttet mange borgere fra at være aktivitetsparate til at blive jobparate, forslås det at igangsætte projektet 'Flere skal med i Kolding'.

Projektet skal gøre en ekstra indsats for de aktivitetsparate borgere, der har været på kontanthjælp i mere end 5 år.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller

at planerne og projektet godkendes.

## Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget har en ambition om, at alle borgere skal være aktive og i job. Det skal ske med udgangspunkt i den enkeltes kompetencer og evner. De borgere, der har sociale, fysiske eller psykiske problemer skal have hjælp til at håndtere disse udfordringer. Men ønsket er, at alle skal have en plads på arbejdsmarkedet, hvilket også er vedtaget i beskæftigelsesplanen.

Aktuelt har Kolding Kommune omkring 471 borgere, der har været på kontanthjælp, integrationsydelse eller uddannelseshjælp i over 5 år.

For at hjælpe denne gruppe tættere på arbejdsmarkedet vil Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen igangsætte projektet 'Flere skal med i Kolding'.

Projektets formål er, at flest mulige borgere i målgruppen opnår hel eller delvis fodfæste på arbejdsmarkedet i form af ordinære timer. Men projektet skal også hjælpe de borgere, hvor langvarig sygdom er en forhindring for arbejde, til at få en tværfaglig indsats.

STAR udlodder en pulje til projekter, der arbejder med denne målgruppe. Der søges i perioden 2017-2019 4,4 mio. kr. til projektet.

Helt konkret gennemføres projektet i 3 trin.

I det *første trin* afklares borgerens situation og muligheder for beskæftigelse. Har borgeren alvorlige sociale eller helbredsmæssige udfordringer skal Senior- og Socialforvaltningen inddrages først. Hvis borgeren er i målgruppen for ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension skal borgeren til rehabiliteringsteamet.

Falder borgeren ikke i disse to kategorier, så skal borgeren udarbejde egne jobmål, CV og have tilknyttet en personlig jobformidler.

I *trin to* skal den personlige jobformidler og borgeren finde et individuelt jobmatch, der peger mod ordinære timer på en virksomhed. Der skal hurtigst muligt laves et match med en relevant virksomhed.

I *trin tre* skal borgeren arbejde på virksomheden, og der gennemføres en løbende opfølgning med fokus på fastholdelse og progression mod ordinære timer.

I sidste ende skal borgeren opnå at få ordinære timer eller komme i et uddannelsesforløb.

'Flere skal med i Kolding' bygger også på de gode erfaringer fra Odense Kommune, som gennemgik deres aktivitetsparate kontakthjælps-modtagere, og hvor mange af de aktivitetsparate blev jobparate. Det er med udgangspunkt i disse erfaringer at STAR udlodder midler til kommunernes projekter.

Formålet med projektet er i sagens natur ikke at få borgere kategoriseret anderledes, men at få dem i arbejde. Derfor skal man også være opmærksom på, at processen med at få flere borgere vurderet jobparate, forventeligt kan have samme

effekt som beskrevet i Arbejdsmarkedsudvalgets dagsordenspunkt ”Status på arbejdsmarkedet” den 7. juni 2017 omkring jobparate integrationsborgere. Ledighedsprocenten påvirkes i stigende grad ved et øget antal jobparate, alt andet lige. At aktivitetsparate borger bliver vurderet jobparate er et skridt i den rigtige retning mod en plads på arbejdsmarkedet, men for denne målgruppe må det forventes også at have et længere tidsperspektiv for den enkelte og gruppen som helhed, førend tilknytningen til arbejdsmarkedet er sket.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt med den tilføjelse, at der udarbejdes en status på projektet juni 2018.

## Punkt 17: Psykologhjælp til unge

17/9589

### Resumé

Det blev i forbindelse med budget 2017 besluttet at afsætte midler til psykologhjælp til unge. Forvaltningen har udarbejdet forslag til en model, som igangsættes august 2017. Forslaget indebærer ansættelse af en erhvervspsykolog.

Ved psykologhjælpen vil disse barrierer hurtigere kunne identificeres og give mulighed for, at den unge får den rette hjælp - enten i jobcenterregi eller andre steder i systemet.

Muligheden for at få hjælp af erhvervspsykologen vil, som udgangspunkt, være et frivilligt tilbud til den unge, som kan igangsættes på flere måder. Den unge kan selv have et ønske om at snakke med psykologen, og så vil sagsbehandleren formidle den videre kontakt. Sagsbehandler eller en anden jobcentermedarbejder (fx en social mentor) kan også opfordre den unge til at snakke med psykologen.

Målgruppen for psykologhjælpen er aktivitetsparate unge mellem 18-30 år med bagvedliggende mentale udfordringer og barrierer, der bevirker, at de er lang tid i offentlig forsørgelse.

Der er afsat 600.000 kroner til ansættelse af en erhvervspsykolog i henholdsvis 2017 og 2018 – i alt 1,2 mio. kroner. Ordningen skal reducere udgifterne til offentlig forsørgelse med et tilsvarende beløb fra 2019.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender den foreslåede model til psykologhjælp til de unge.

### Sagsfremstilling

#### *Baggrund*

Det blev i forbindelse med budget 2017 besluttet at afsætte midler til psykologhjælp til unge. Forvaltningen har nu udarbejdet et forslag til en model, som vil kunne igangsættes i august 2017. Forslaget indebærer ansættelse af en erhvervspsykolog.

Der blev i forbindelse med budget 2017 også afsat midler til psykologhjælp i Børne- og Uddannelsesforvaltningen. Her er ansat 2 psykologer ved PPR til at hjælpe de sårbare unge, der, uanset alder, er på ungdomsuddannelserne.

Tilsammen sikrer de to typer af psykologindsatser dermed, at Kolding kommune både når de unge på ungdomsuddannelserne, og de unge som endnu ikke er klar til at tage en uddannelse.

#### *Tilbud om erhvervspsykolog*

Erhvervspsykologens opgave vil, overordnet set, være at foretage en kort afdækning af de ressourcer og psykiske barrierer, som de unge har.

Formålet med psykologhjælpen er todelt:

- Dels at give den enkelte unge nogle brugbare værktøjer til selvhjælp til bedre håndtering af egne psykiske/kognitive barrierer.
- Dels at give jobcentermedarbejderne et bedre grundlag for at matche og sammensætte individuelle indsatser og forløb, så den unge kommer tættere på job og uddannelse.

Muligheden for at få hjælp af erhvervspsykologen vil, som udgangspunkt, være et frivilligt tilbud til den unge, som kan igangsættes på flere måder. Den unge kan selv have et ønske om at snakke med psykologen, og så vil sagsbehandleren formidle den videre kontakt. Sagsbehandler eller en anden jobcentermedarbejder (fx en social mentor) kan også opfordre den unge til at snakke med psykologen.

Uanset hvordan tilbuddet om erhvervspsykolog igangsættes, vil der altid være en løbende og tæt dialog mellem sagsbehandler, den unge og psykologen. Erhvervspsykologen vil fysisk være placeret i jobcentret.

#### *Målgruppen for tilbuddet*

Målgruppen for psykologhjælpen er aktivitetsparate unge mellem 18-30 år. Der er i denne målgruppe en særlig stor andel af unge, der er sårbare og har behov for en ekstra indsats. Målgruppen vil typisk have en lang række udfordringer som ustabilitet, manglende socialt netværk, højt sygefravær m.v., og det vil typisk være unge med en længere ledighedshistorik. Nogle af disse unge vil have bagvedliggende mentale udfordringer, som betyder, at de er lang tid i offentlig forsørgelse, fordi det ikke er lykkedes at identificere eventuelle psykiske barrierer.

Når den unge kobles på en erhvervspsykolog, vil disse barrierer hurtigere kunne identificeres og give mulighed for, at den unge får den rette hjælp, enten i jobcenterregi eller andre steder i systemet.

Unge der ikke er i målgruppen, men som også kan have særlige psykiske barrierer, kan også, efter en individuel vurdering, få hjælp af psykologen.

#### *Økonomi*

Der er afsat 600.000 kroner til ansættelse af en erhvervspsykolog i henholdsvis 2017 og 2018 – i alt 1,2 mio. kroner. Ordningen skal reducere udgifterne til offentlig forsørgelse med et tilsvarende beløb fra 2019.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

## Punkt 18: Nytteindsats, status på Designprocessen 2

15/21309

### Resumé

Kolding Kommunes Designsekretariat har i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt By- og Udviklingsforvaltningen gennemført en designproces med inddragelse af borgerne på området for nytteindsats efter beslutning af Byrådet den 30. november 2015. Designprocessen havde to overordnede formål nemlig,

- 1) at antallet af borgere, som kommer i job/uddannelse efter nytteaktivering øges, samt
- 2) at foretage en revision af det, der tidligere hed jobkataloget.

Resultatet var forskellige forslag til, hvordan kommunen fremadrettet kunne anvende nyttejob. De 5 konkrete forslag, var som følger:

- 1) *Positiv kommunikation og meningsfuld navngivning*
- 2) *Visuelt samtaleværktøj til visitationssamtalen og til jobrådgiveren*
- 3) *Udarbejdelse af guide til ledere*
- 4) *Jobrådgiver på pladsen*
- 5) *Borger-til-borger-film*

De konkrete forslag blev præsenteret for udvalgene på november møderne 2016 blandt andet i form af det trykte hæfte.

Revision af det tidligere jobkatalog blev endeligt godkendt den 28. november 2016 af Byrådet.

Herudover viste den gennemførte designproces, at anvendelse af nyttejob, især hvor den tilbydes til de unge under 30 år (job- og uddannelsesparate) er en succes. Hvorimod tilbuddet om nyttejob til den anden gruppe af borgere, dvs. primært dem over 30 år (job- og uddannelsesparate), er knap så effektiv. Forvaltningen har taget denne indsigt til sig, og vil fremover være meget opmærksom på til hvem og i hvilken form nyttejob tilbydes.

### Status juni 2017

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har siden sidste status i januar 2017

- Fundet nye navne til tilbud og visitationssamtalen
- Udarbejdet en guide til kommunens ledere,
- Har fokus på ens layout for alt materiale omkring nyttejob
- Igangsat en proces med jobrådgivere på pladsen
- Igangsat kommunikationsproces

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at status på designprocessen godkendes.

### Sagsfremstilling

#### *Den politiske baggrund*

Som led i regeringens reform af kontanthjælpssystemet, blev der indført et nyt redskab i beskæftigelsesindsatsen, der trådte i kraft den 1. januar 2014 – nytteindsats eller nyttejob.

Nyttejob gives ud fra deisen om, at alle, der kan arbejde, skal arbejde for deres ydelse. Og omvendt, at personer, der ikke ønsker at arbejde, ikke kan få en ydelse.

Den 4. februar 2015 kiggede Arbejdsmarkedsudvalget første gang på de erfaringer, der var draget på brugen af nyttejob. Det medførte blandt andet en nedskæring i antallet af nyttejob i børnehaver og i ældresektoren mod en øgning af pladser hos kommunens renovationstjeneste, Vej & Park samt rengøringstjeneste.

Den 1. juni 2015 bad Venstre om at optimering af udnyttelsen af nyttejobordningen blev sat på den politiske dagsorden. Herefter gik By- og Udviklingsforvaltningen samt Centralforvaltningen (den nuværende Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning) i gang med at udarbejde et oplæg til optimering af indsatsen, og den 30. november 2015 fremlagde forvaltningerne sammen et forslag til optimering gående på,

- at sammenlægge nyttejobbene i Driftsafdelingen og renovationsafdelingen, således at driftsafdelingen fremover ville råde over 70 pladser i alt, og
- at der købes en ejendom til driftsafdelingen, der kan huse et projekt med 70 pladser.

Dette godkendes den 30. november 2015 i Byrådet med en bemærkning om

- at der på tværs af forvaltningerne igangsættes en proces med at finde egne opgaver på baggrund af medarbejdernes forslag (forslag fra Arbejdsmarkedsudvalget), og
- at der gennemføres en designproces med brugerne (Byrådets flertal).

#### *Den administrativ proces*

Omkring årsskiftet 2015/2016 sendte jobcentret en ansøgning til Det regionale Beskæftigelsesråd (herefter RAR) om sammenlægning af pladser i Drifts- og Renovationsafdelingerne. Den 18. maj 2016 godkendte RAR sammenlægningen, og samtidig igangsættes designprocessen med inddragelse af borgerne.

Designprocessen havde to overordnede formål nemlig,

- 1) at antallet af borgere, som kommer i job/uddannelse efter nytteaktivering øges,
- 2) at foretage en revision af det, der tidligere hed jobkataloget. Den nye opgaveoversigt blev godkendt af Byrådet den 28. november 2016

Med indgangen til november 2016 havde Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen gennemført de første tre faser af Kolding Kommunes designprocesmodel – opdagelsesfasen, nytækningsfasen og konceptudviklingsfasen. I disse faser har designproceskonsulenterne:

- foretaget interviews med borgerne,
- foretaget observationer af samtaler,
- afholdt en borgerfokusgruppe,
- afholdt workshops med borgerne samt
- afholdt workshops med politikere og administrative medarbejdere.

Resultaterne af designprocessens første faser var blandt andet forvaltningens trykte hæfte fra september 2016, en revideret opgaveoversigt samt en trykt version II af den faglige, strategiske ramme for nyttejob i Kolding Kommune.

Herudover var resultatet af de gennemførte designfaser 5 konkrete forslag til, hvordan kommunen fremadrettet kunne gribe opgaven an med at få flere borgere i job/uddannelse efter de har været i nyttejob, jf. formål 1.

#### *Strategi for nyttejob*

Kolding Kommunes strategi for nyttejob er at tydeliggøre kommunens langsigtede mål med anvendelse af nyttejob som beskæftigelsestilbud, samt at tydeliggøre, hvordan kommune tænker nyttejob anvendt.

Kolding Kommunes strategi på området for nyttejob er helt overordnet, *At flere borgere kom i job og/eller uddannelse efter, at de har været i nytteaktivering.*

Strategien har fokus på:

- målgruppen for nyttejob,
- rammerne for nyttejob,
- placering og udnyttelse af pladserne i kommunen,
- inddragelse af tillidsrepræsentanterne,
- ansvar, organisering og tilrettelæggelse.

Strategien er vedhæftet dagsordenspunktet som bilag.

#### *De 5 konkret forslag*

##### *1) Positiv kommunikation og meningsfuld navngivning*

Der skulle arbejdes med ensartethed i tilbud, informationsmateriale til borgerne samt en mere positiv formidling omkring nyttejobbet, som ofte foregår i områder, hvor øvrige af kommunens borgere færdes. Det skal derfor kommunikeres, at deltagerne er trainees og i en læringsproces, og derfor ikke en del af det faste personale. Dette vil blive tydeliggjort på deres arbejdstøj.

##### *2) Visuelt samtaleværktøj til visitationssamtalen og til jobrådgiveren*

Der gives til de to samtaler meget information til borgerne. Opgaven består i at gøre informationen mere visuel og forståelig.

##### *3) Udarbejdelse af guide til ledere*

Guiden skal være med til at sikre et ensartet indhold og ens forståelse af nytteindsats i Kolding kommune.

##### *4) Jobrådgiver på pladsen*

Jobrådgiveren tager ud til borgeren, der hvor borgeren er i nyttejob, i stedet for at borgeren skal komme til jobrådgiveren på Dieselvej.

##### *5) Borger-til-borger-film*

Forslag om at producere en film, der anvendes til præsentation af nyttejob i forbindelse med jobrådgiversamtalen.

#### *Indsigter fra Designprocessen*

Den gennemførte designproces viste derudover, at anvendelse af nyttejob, især hvor den tilbydes til de unge under 30 år (job- og uddannelsesparate), er en succes. Nyttejobbet giver mening for de unge, og indsatsen bringer dem i job eller uddannelse. Gruppen af unge udgør lidt over halvdelen af de borgere, som tilbydes nyttejob.

For den anden gruppe af borgere, der tilbydes nyttejob, dem over 30 år (job- og uddannelsesparate), viste designprocessen, at brugen af nyttejob har været knap så effektiv. En af årsagerne hertil findes i det faktum, at nyttejob oftest virker bedst, hvis tilbuddet gives, hvor pladsen er en del af et hold, som alternativ til enkeltpladser.

Forvaltningen har taget denne indsigt til sig, og vil fremover være meget opmærksom på til hvem og i hvilken form nyttejob tilbydes.

#### *Status juni 2017*

##### *Ad 1) Positiv kommunikation og meningsfuld navngivning - nye navne*

Der blev i december 2016/januar 2017 afholdt en intern konkurrence i Kolding Kommune, hvor kommunens medarbejdere kunne byde ind med forslag til nye navne til henholdsvis projektet ”på vej i job og uddannelse” samt ”visitationssamtalen”.

Resultatet blev, at projektet *På vej i job og uddannelse* fra den 1. marts 2017 hedder *Natur & Byg*, mens *Visitationssamtalen* fremover hedder – *Job & Vejledningssamtale*.

Henholdsvis 2. november og den 7. november 2016 besluttede arbejdsmarkedsudvalget samt teknikudvalget, at:

*Der skal arbejdes med en positiv formidling omkring nyttejob, som ofte foregår i områder, hvor øvrige af kommunens borgere færdes. Det skal kommunikeres, at deltagerne er trainees og i en læringsproces, og derfor ikke en del af det faste personale. Dette vil blive tydeliggjort på deres arbejdstøj.*

Lederne af henholdsvis Legeparken, Natur & Byg samt RE:USE er således blevet bedt om at sikre, at der senest pr. 1. juni 2017 udleveres tøj (evt. signalvest) til samtlige nyttejobbere, hvorpå der er påført TRAINEE samt arbejdssted (dvs. Legeparken, Natur & Byg eller RE:USE). Hen over månederne juni, juli, august samt september vil forvaltningen indsamle reaktioner fra nyttejobbere, medarbejdere, borgere mm., og efter september evaluere på tilgangen.

##### *Ad 2) Visuelt samtaleværktøj til visitationssamtalen og til jobrådgiveren*

Visitationssamtalen hedder, som nævnt overfor, frem over Job & Vejledningssamtalen.

Forvaltningen har været, og er stadig, i gang med at kortlægge, hvilke informationer, og hvordan informationerne gives under Job & Vejledningssamtalen. Samtidig har forvaltningen taget kontakt til andre jobcentre for at høre, hvordan de

griber udfordringerne an. Faktum er, at forvaltningen lovgivningsmæssigt er forpligtet til at oplyse borgerne om rigtig mange forhold i forbindelse med dette første møde mellem jobcentret og borgeren.

Indtil videre har forvaltningen helt konkret minimeret og målrettet informationsmængden, der gives under Job og Vejledningssamtalen. Ligesom forvaltningen er opmærksom på ikke kun at give informationerne ved eksempelvis at vise dem på en skærm, men at informationerne nu også udleveres i form af foldere/pjecer evt. i kombination med en visning på skærmen – alt afhængig af borgerens behov.

Udviklingen af den ”gode” job- og vejledningssamtale er en proces, som er on-going således, at forvaltningen løbende indsamler bemærkninger fra borgere og rådgivere, samt løbende forsøger at optimere samtalen.

#### *Ad 3) Udarbejdelse af guide til ledere*

Der er udarbejdet en guide til lederne i Kolding Kommune. Indholdet er på plads, og processen med opsætning og trykning er igangsat. I løbet af månederne april til juni tager Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen en tur rundt til kommunens andre forvaltninger og præsenterer nyttejob og guide.

#### *Ad 4) Jobrådgiverne på pladsen*

Tilbage i marts 2016 begyndte jobrådgiverne for de unge under 30 år, som primært er i tilbud i Legeparken, at køre ned i Legeparken én gang om ugen. Tiden i legeparken bliver brugt til afholdelse af samtaler samt råd og vejledning. Både rådgivere og borgere er glade for denne mulighed.

Rådgiverne oplever, at de kommer til at kende borgerne bedre. De ændrede omgivelserne gør, at ”man får nogle andre og bedre snakke”. For det andet giver det et godt tværfagligt samarbejde med de folk, som er ansat i tilbuddene, og som i det daglige hjælper borgerne videre.

Ordningen er blevet rullet ud over hele nyttejobområdet, som en udløber af designprocessen, og siden medio januar har jobrådgiveren kørt til RE:USE, og siden marts til Natur & Byg. Både borgerne og jobrådgivere ser også her positivt på dette nye tiltag. Borgerne oplever mere nærvær, mere behagelige samtaler, og at problemstillinger bliver taget i opløbet.

De opgaver som løses, når jobrådgiverne kommer ud på pladserne, er afholdelse af de lovpligtige samtaler, hjælp til tilretning af CV. Ligesom der gives råd og vejledning under emnerne ferie, FVU-test og undervisning eller hjælp til udrædninger af misforståelser.

#### *Ad 5) Borger-til-borger-film*

Forslag om at producere en film, der anvendes til præsentation af nyttejob i forbindelse med jobrådgiversamtalen afventer forsat implementeringen af de øvrige forslag.

#### *Andre nye tiltag – i proces*

Designprocessen har ydermere skabt grobund for udformning af en strategi på området for nyttejob.

Ligesom der pågår et arbejde med at skabe sammenhæng mellem de projekter og arbejdsområder, der har med nyttejob at gøre.

Sidst men ikke mindst har der være en proces i gang med at skabe ens layout for opgaveoversigten, guiden, folderne (til Legeparken, Natur & Byg og RE:USE) samt strategien, ligesom der arbejdes på udformning af skilte til legeparken.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Strategi

## **Punkt 19: Orientering fra forvaltningen**

16/21268

### **Resumé**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren vil på mødet give en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkedsområdet.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren orienterede om:

- Verserende sager
- Integrationspuljen
- Beskæftigelsesplan 2018 (tillæg)
- Integrationsydelse
- Jobcamp 2017.

## **Punkt 20: Orientering fra formanden**

16/21260

### **Resumé**

Orientering fra formanden.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

## **Punkt 21: Deltagelse i aktiviteter - juni**

14/8370

### **Resumé**

Deltagelse i kommunale aktiviteter.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter, om der er behov for at et eller flere medlemmer af udvalget varetager andre kommunale hverv.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i aktiviteter 2017

## **Punkt 22: Temadrøftelse: Introduktion til Fabriksvej**

17/735

### **Resumé**

Efter ønske fra Arbejdsmarkedsudvalget afholdes temadrøftelser.

Temadrøftelsen denne gang er med udgangspunkt i Designprocessen omkring nyttejob samt med fremvisning af Fabriksvej 17.

Temadrøftelsen vil indeholde et oplæg af Jobcenterchef Jakob Gudbrandt, og udvalget vil efterfølgende få mulighed for at stille spørgsmål og drøfte oplægget og fremtidige perspektiver.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller

at udvalget drøfter oplægget.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2017**

Godkendt.